

Labour

Travail

**Annual
Report**

**Rapport
annuel**

**1989-
1990**

Fredericton, NB

Fredericton (N.-B.)

The Honourable Gilbert Finn
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

L'honorable Gilbert Finn
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Sir:

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

I have the honour to submit the Annual
Report of the Department of Labour, Province
of New Brunswick, for the fiscal year ended
March 31, 1990.

J'ai l'honneur de vous présenter le
rapport annuel du ministère du Travail du
Nouveau-Brunswick pour l'année financière
terminée le 31 mars 1990.

I am, Sir,

Veuillez agréer, Monsieur le Lieutenant-
gouverneur, l'hommage de mon profond
respect.

Yours sincerely,

Le ministre,



Mike McKee
Minister of Labour



Mike McKee

Fredericton, NB

Fredericton (N.-B.)

The Honourable Mike McKee
Minister of Labour
Province of New Brunswick

L'honorable Mike McKee
Ministre du Travail
Fredericton, Nouveau-Brunswick

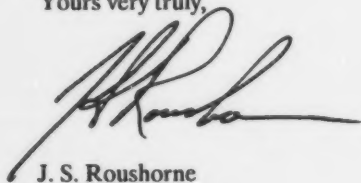
Dear Sir:

Monsieur le Ministre,

I take pleasure in submitting the Annual Report
of the Department of Labour for the fiscal year
ended March 31, 1990.

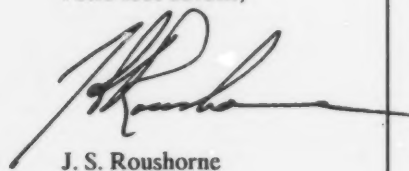
J'ai l'honneur de vous présenter le rapport
annuel du ministère du Travail pour l'année
financière terminée le 31 mars 1990.

Yours very truly,



J. S. Roushorne
Deputy Minister

Votre tout dévoué,



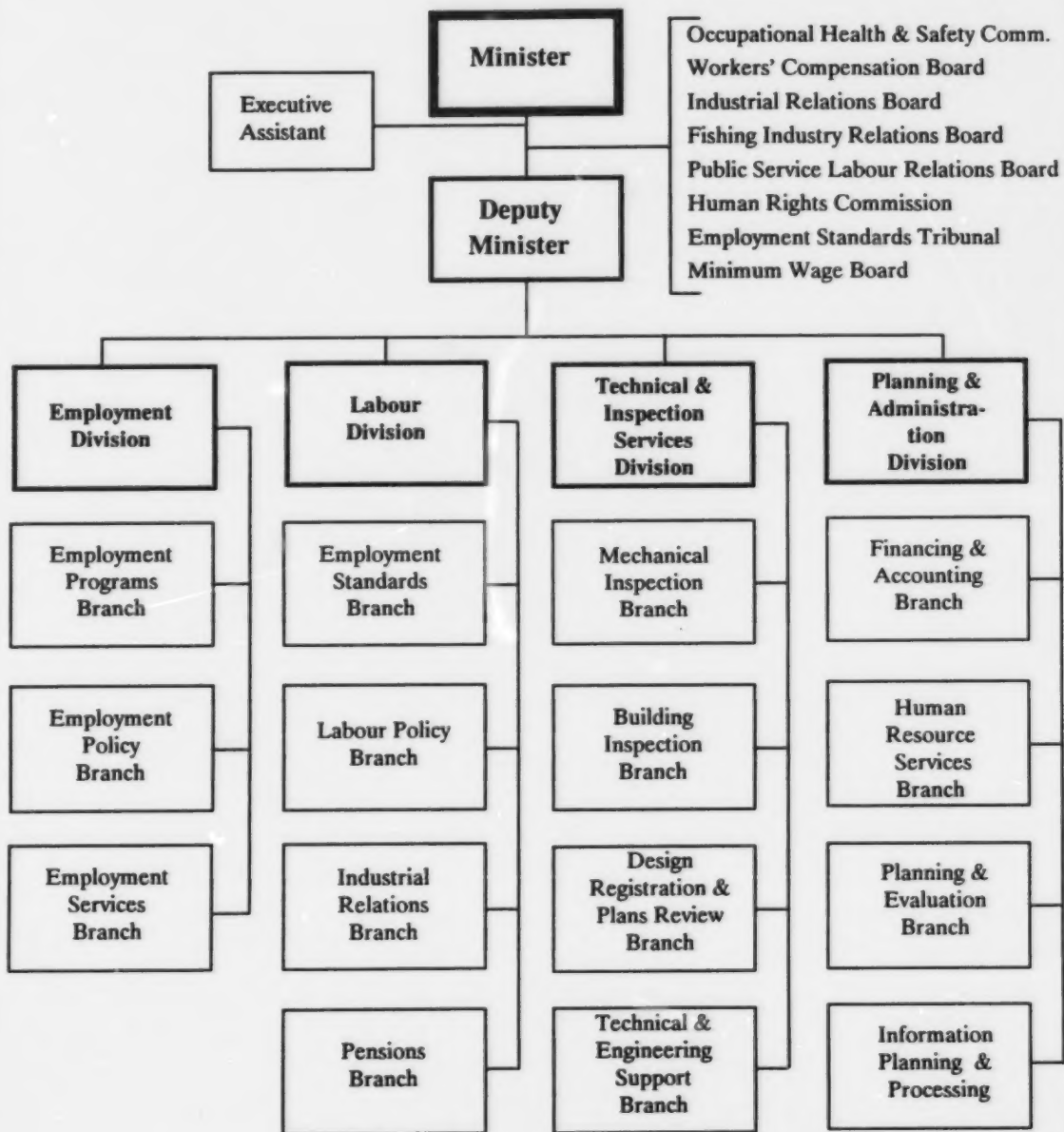
J. S. Roushorne
Sous-ministre

TABLE OF CONTENTS / TABLE DES MATIÈRES

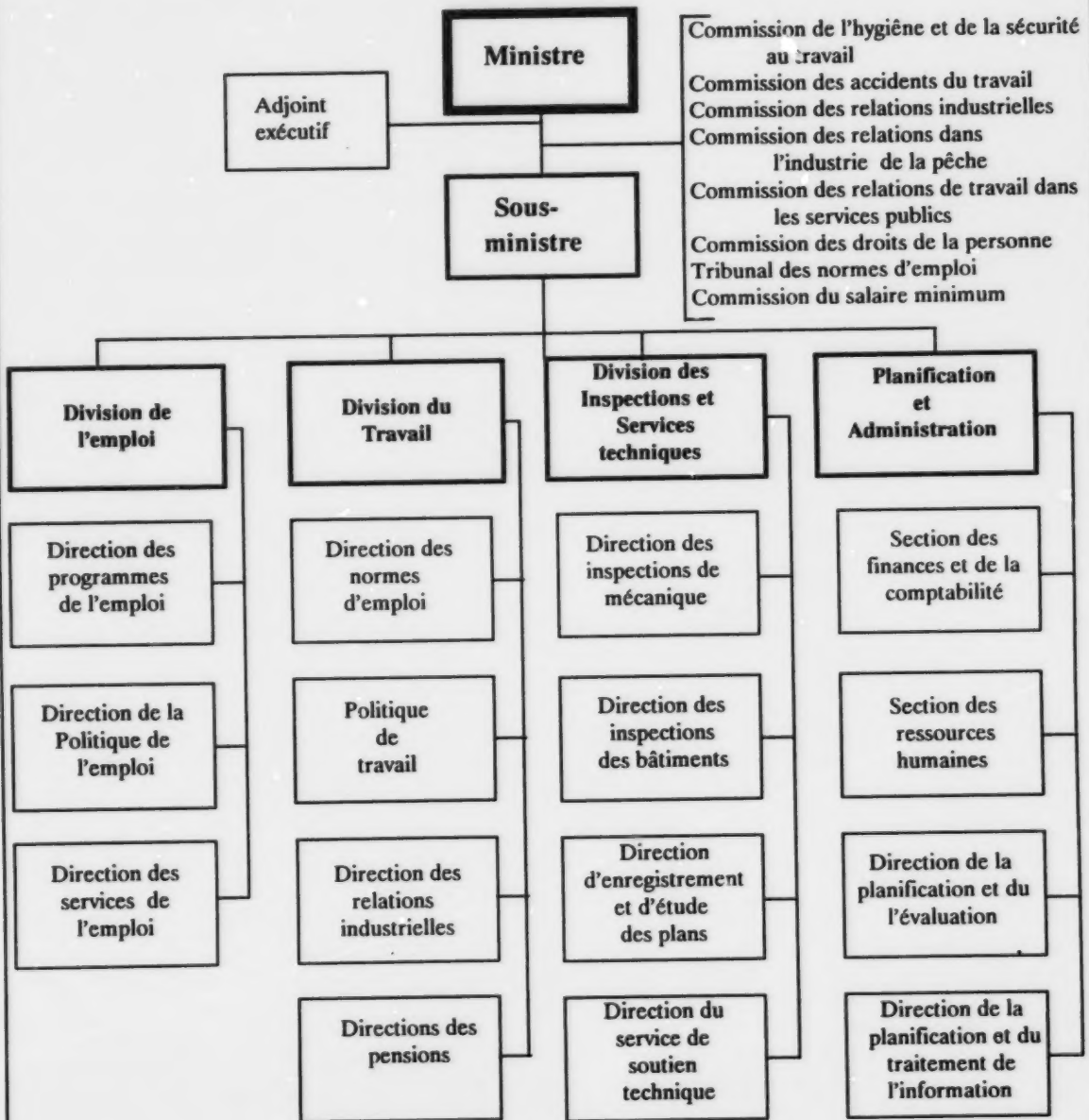
INTRODUCTION	1	INTRODUCTION	1
Organizational Chart	2	Organigramme	3
Departmental Mission	4	Mandat du ministère	4
Acts Administered	5	Lois mises en application	5
Financial Charts	6	Tableaux financiers	6
Regional Offices	8	Bureaux régionaux	8
Boards and Commissions	9	Offices et Commissions	9
 EMPLOYMENT DIVISION	 11	 DIVISION DE L'EMPLOI	 11
Employment Programs	13	Programmes d'emploi	13
Employment Policy	18	Politique de l'emploi	18
Employment Services	19	Services de l'emploi	19
 LABOUR DIVISION	 23	 DIVISION DU TRAVAIL	 23
Employment Standards	25	Normes d'emploi	25
Industrial Relations	29	Relations industrielles	29
Labour Policy	30	Politique du travail	30
Pensions	32	Pensions	32
Tables and Figures	33	Tableaux et figures	33
 TECHNICAL & INSPECTION		 DIVISION DES INSPECTIONS	
SERVICES DIVISION	43	ET SERVICES TECHNIQUES	43
Mechanical Inspection	46	Inspections de mécanique	46
Building Inspection	46	Inspections des bâtiments	46
Design Registration		Enregistrement et d'études	
& Plans Review	47	des plans	47
Technical & Engineering		Services de soutien	
Support	48	technique	48
Figures	50	Figures	50
 PLANNING & ADMINISTRATION		 DIVISION DE LA PLANIFICATION	
DIVISION	55	ET DE L'ADMINISTRATION	55
Finance & Accounting	57	Finances et de la comptabilité	57
Human Resource Services	58	Ressources humaines	58
Planning and Evaluation	60	Planification et de l'évaluation	60
Information Planning and		Planification et du traitement	
Processing	63	de l'information	63
Industrial Relations Board	64	Commission des relations industrielles	64
Fishing Industry Relations		Commission des relations dans	
Board	65	l'industrie de la pêche	65
Employment Standards Tribunal	66	Tribunal des normes d'emploi	66
Tables	68	Tableaux	68
 HUMAN RIGHTS COMMISSION	 73	 COMMISSION DES DROITS DE LA	
Compliance	77	PERSONNE	73
Education & Development	79	Respects des droits	77
Appendices	86	Éducation et développement	79
		Annexes	86

INTRODUCTION

DEPARTMENT OF LABOUR



MINISTÈRE DU TRAVAIL



DEPARTMENTAL MISSION

We promote and regulate employment and provide for the safety of life and property to enhance the socio-economic well being of New Brunswickers.

To fulfill our mission, the Department, through its four Divisions - Employment, Labour, Technical and Inspection Services and Planning and Administration - and in conjunction with the Human Rights Commission, designs, administers and enforces a number of programs and statutes.

Departmental programs in place to enable us to meet our objective include:

- developing employment initiatives for unemployed New Brunswickers,
- promoting a healthy labour relations climate,
- enforcing codes and standards to ensure minimum levels of public safety through technical inspection services,
- protecting and promoting human rights,
- assisting injured workers in the appeal of their workers' compensation claims
- ensuring minimum standards of employment and remuneration for workers, and
- promoting the attainment of a multiracial and multicultural provincial society.

The delivery of these programs is made possible with a staff of 222 located in Fredericton and in our eight regional offices.

MANDAT DU MINISTÈRE

Nous assurons la promotion et la réglementation de l'emploi ainsi que la sécurité matérielle et personnelle pour favoriser le bien-être socio-économique des Néo-Brunswickois.

Pour remplir sa mission, le ministère, par l'entremise de ses quatre directions - Emploi, Travail, Inspections et services techniques, et Planification et administration - et en collaboration avec la Commission des droits de la personne, élabore, administre et applique un certain nombre de programmes et de lois.

Les programmes actuellement en place qui permettent au ministère d'atteindre ses objectifs comprennent entre autres:

- élaboration d'initiatives pour les Néo-Brunswickois sans emploi,
- promotion d'un climat de relations de travail saines,
- application des codes et normes pour assurer un niveau minimum de sécurité publique au moyen des inspections et des services techniques,
- protection et promotion des droits de la personne,
- aide aux accidentés de travail lors des appels relatifs aux réclamations d'accidents de travail,
- normes minimales d'emploi et de rémunération pour les travailleurs, et
- promotion de la réalisation d'une société provinciale multiraciale et multiculturelle.

La distribution de ces programmes est assurée par un personnel de 222 employés situés à Fredericton et dans nos huit bureaux régionaux.

**ACTS ADMINISTERED
BY THE NEW BRUNSWICK
DEPARTMENT OF LABOUR**

**LOIS MISES EN APPLICATION
PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL
DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

Boiler and Pressure Vessel Act

Loi sur les chaudières et appareils à pression

Electrical Installation and Inspection Act

Loi sur le montage et l'inspection des installations électriques

Elevators and Lifts Acts

Loi sur les ascenseurs et les monte-charge

Employment Development Act

Loi sur le développement d l'emploi

Employment Standards Act

Loi sur les normes d'emploi

Fisheries Bargaining Act

Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche

Human Rights Act

Loi sur les droits de la personne

Industrial Relations Act

Loi sur les relations industrielles

Mobile Homes Act

Loi sur les maisons mobiles

Pension Plan Registration Act

Loi sur l'enregistrement des régimes de pension

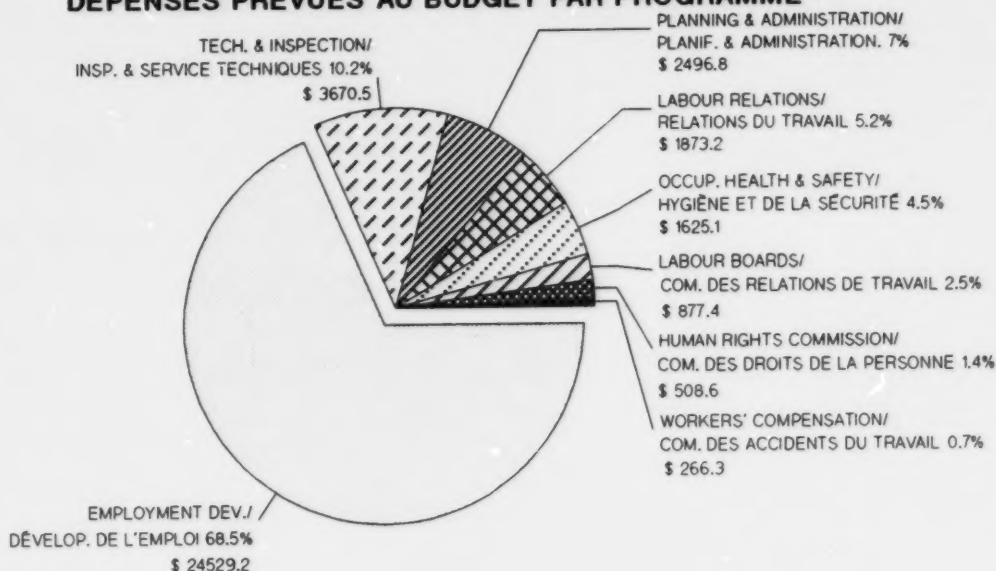
Plumbing Installation and Inspection Act

Loi sur le montage et l'inspection des installations de plomberie

Silicosis Compensation Act

Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose

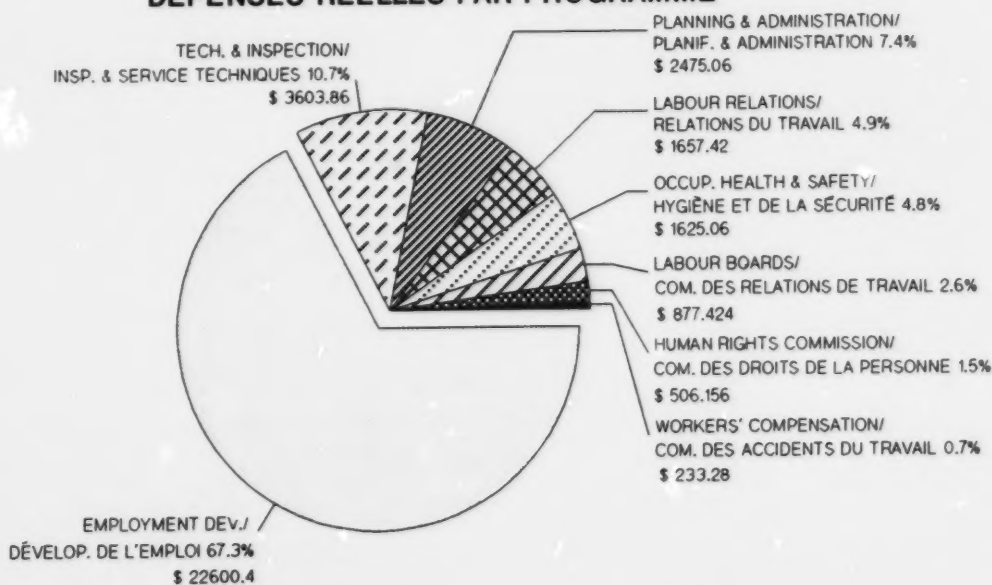
BUDGETED EXPENDITURES BY PROGRAM DÉPENSES PRÉVUES AU BUDGET PAR PROGRAMME



1989/90

All dollar values are in thousands/
Toutes les valeurs en dollars sont imprimées en milliers

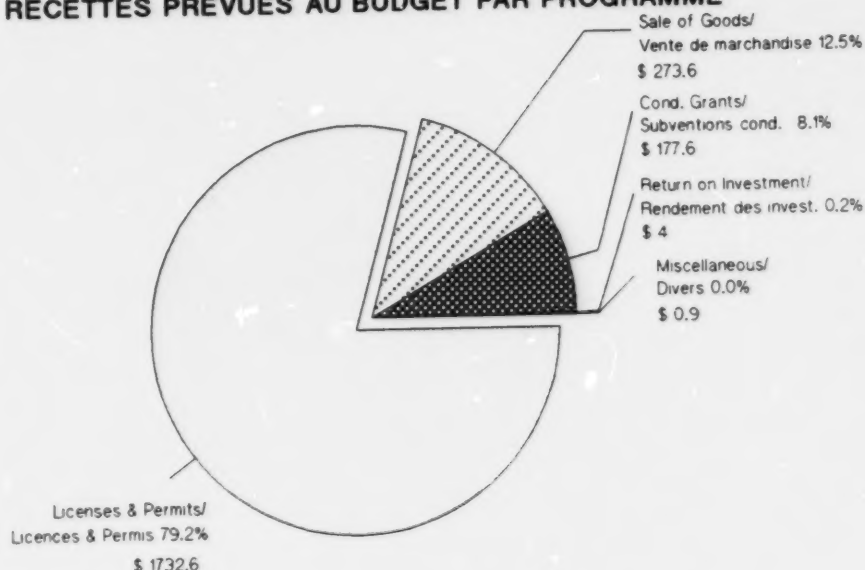
ACTUAL EXPENDITURES BY PROGRAM DÉPENSES RÉELLES PAR PROGRAMME



1989/90

All dollar values are in thousands/
Toutes les valeurs en dollars sont imprimées en milliers

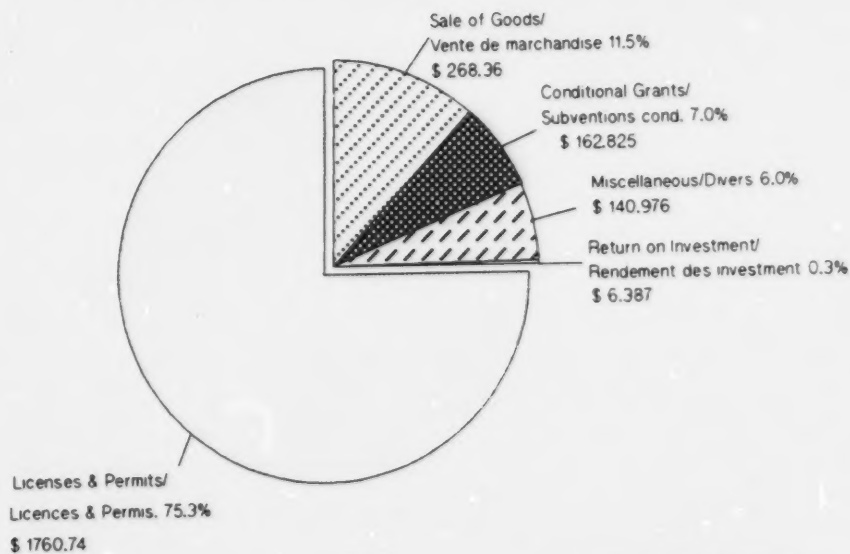
BUDGETED REVENUE BY ACCOUNT RECETTES PRÉVUES AU BUDGET PAR PROGRAMME



1989/90

All dollar values are in thousands/
Toutes les valeurs en dollars sont imprimées en milliers

ACTUAL REVENUES BY ACCOUNT RECETTES RÉELLES PAR PROGRAMME



1989/90

All dollar values are in thousands/
Toutes les valeurs en dollars sont imprimées en milliers

**DEPARTMENT OF LABOUR REGIONAL OFFICES
BUREAU RÉGIONAUX DU MINISTÈRE DU TRAVAIL**

Saint John Regional Office Complex
439 Prince Street, West
Fourth Floor
SAINT JOHN, NB
E2M 1R3
(506) 658-2510

552 Mountain Road
P. O. Box 5001
MONCTON, NB
E1C 2N8
(506) 856-2320

360 St. George Street
BATHURST, NB
E2A 1B9
(506) 547-2087

372 Water Street
Suite 204
CHATHAM, NB
E1N 1B2
(506) 773-5866

Bicentennial Place
200 King Street
P. O. Box 5001
WOODSTOCK, NB
EOJ 2B0
(506) 328-9961

Civic Centre
157 Water Street
P. O. Box 5001
CAMPBELLTON, NB
E3N 3L4
(506) 753-4423

Carrefour Assumption Place
121 Church Street
P. O. Box 5001
EDMUNDSTON, NB
E3V 3L3
(506) 735-2080

Chestnut Complex
470 York Street
P. O. Box 6000
FREDERICTON, NB
E3B 5H1
(506) 453-2740

Centre régional de Saint John
439, rue Prince, Ouest
4e étage
SAINT JOHN (N.-B.)
E2M 1R3
(506) 658-2510

552, chemin Mountain
C. P. 5001
MONCTON (N.-B.)
EIC 2N8
(506) 856-2320

360, rue St. George
BATHURST, (N.-B.)
E2A 1B9
(506) 547-2087

372, rue Water
Suite 204
CHATHAM, (N.-B.)
E1N 1B2
(506) 773-6866

Place Bicentenaire
200, rue King
P. O. Box 5001
WOODSTOCK, (N.-B.)
EOJ 2B0
(506) 328-9961

Édifice municipale
157, rue Water
C. P. 5001
CAMPBELLTON, (N.-B.)
E3N 3L4
(506) 753-4423

Carrefour Assumption
121, rue Church
C. P. 5001
EDMUNDSTON, (N.-B.)
E3V 3L3
(506) 735-2080

Complexe Chestnut
470, rue York
C. P. 6000
FREDERICTON, (N.-B.)
E3B 5H1
(506) 453-2740

BOARDS AND COMMISSIONS / OFFICES ET COMMISSIONS

Board of Examiners for Compressed Gas

Bureau des examinateurs en matière du gaz

Board of Examiners for Stationary Engineers

Bureau des examinateurs d'ouvriers mécaniciens de machines fixes

Electrical Installation and Inspection Advisory Board

Conseil consultatif pour le montage et l'inspection des installations électriques

Employment Standards Tribunal

Tribunal des normes d'emploi

Fishing Industry Relations Board

Commission des relations dans l'industrie de la pêche

Human Rights Commission

Commission des droits de la personne

Industrial Relations Board

Commission des relations industrielles

Lorneville Area Projects Bargaining Authority

Bureau de négociation des projets de la région de Lorneville

Major Project Advisory Committee

Comité consultatif des projets majeurs

Minimum Wage Board

Commission du salaire minimum

Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism

Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme

Occupational Health and Safety Commission

Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail

Plumbing Advisory Board

Conseil consultatif de la plomberie

Public Service Labour Relations Board

Commission des relations de travail dans les services publics

Workers' Compensation Board

Commission des accidents du travail

**EMPLOYMENT DIVISION
DIVISION DE L'EMPLOI**

**GUY THIBODEAU
ASSISTANT DEPUTY MINISTER
SOUS-MINISTRE ADJOINT**



EMPLOYMENT DIVISION

The process to establish an Employment Division was started the previous year and was continued during 1989-90. While more and more emphasis is placed on employment related issues, the scope of our intervention has been broadened to include research, analysis and information provision on labour market issues.

The Employment Division provides consultation, research and programming to address labour force issues, including labour market imbalances and policy direction. This is achieved through three branches: Employment Programs which essentially administers ongoing programs, Employment Services which addresses labour imbalances and Employment Policy which addresses research and policy.

EMPLOYMENT PROGRAMS

Roger Lévesque, Director

The Employment Programs Branch provides employment stimulus to public, private and non-profit sectors with the intent of creating employment opportunities and work experience for unemployed New Brunswickers.

During 1989-90, the Branch administered 11 different programs to assist the Department in meeting its employment development objectives.

Activities

The Enterprise program offered a partial wage reimbursement to private sector employers for the creation of new, incremental and potentially permanent jobs. A budget of 3 million dollars was assigned to that program. The program provided a reimbursement of 50% of wages to a maximum of \$6.00 per hour or 75% of wages for hiring disabled or social assistance recipients. The subsidy is for a period not exceeding twenty-six weeks. During 1989-90, a total of 1388 jobs were supported by the program for a total of 2.8 million dollars.

DIVISION DE L'EMPLOI

La création de la Division de l'emploi entreprise l'année précédente s'est poursuivie en 1989-1990. Bien que l'accent soit mis de plus en plus sur des questions liées à l'emploi, notre champ d'intervention a été élargi pour inclure la recherche, l'analyse et l'information sur des questions relatives au marché du travail.

La Division de l'emploi assure des services de consultation, de recherche et de programmation en vue de la résolution des questions qui touchent la main-d'oeuvre, y compris les déséquilibres du marché du travail et l'orientation stratégique. Ces services sont assurés par la Direction du développement des programmes d'emploi, qui gèrent essentiellement les programmes en cours et la Direction de la politique et des services à l'emploi qui aborde les déséquilibres ainsi que la recherche et la politique.

PROGRAMMES D'EMPLOI

Roger Lévesque, directeur

La Direction des programmes d'emploi suscite la création de possibilités d'emploi et d'expérience de travail pour les sans emplois du Nouveau-Brunswick dans les secteurs publics, privés et à but non lucratif.

Au cours de l'année 1989-1990, la Direction a administré 11 programmes différents visant à aider le ministère à atteindre ses objectifs en matière de développement de l'emploi.

Activités

Le programme Emploi dans l'entreprise prévoyait le remboursement d'une partie du salaire versé par les employeurs du secteur privé pour créer de nouveaux emplois susceptibles de devenir permanents. Un budget de 3 millions de dollars a été affecté à cette composante du programme. Le remboursement s'est élevé à 50 % des salaires jusqu'à concurrence de 6 \$ l'heure ou à 75 % des salaires pour l'embauche de personnes handicapées ou d'assistés sociaux, et ce, pour une période maximale de 26 semaines. Au cours de 1989-1990, 1 388 emplois équivalant à un total de 2,8 millions de dollars ont été appuyés par une subvention dans le cadre de ce programme.

The New Brunswick Entrepreneur program is designed to assist unemployed New Brunswickers to establish new small businesses and thus create their own jobs. A budget of 200 thousand dollars for interest charges was assigned to that program component. This initiative provides provincial guarantee for two years on loans of up to \$10,000 as start-up capital for new business. The loans are advanced by participating financial institutions, interest-free to the borrower for the first year and optional reduction of principal for that same period. Regular payment schedule is applied at the beginning of second year. During 1989-90, a total of 127 new businesses were supported by the program.

The Voluntary Non-Profit program was designed to assist voluntary and non-profit organizations to improve their level of services and to promote projects which would have lasting benefits to the community. The program provided a wage contribution of \$5.00 per hour plus employer's share of benefits for a maximum of 20 weeks. During 1989-90, \$570,000 was directed towards that initiative and a total of 324 jobs were supported.

Two programs provided summer employment opportunities for students giving valuable work experience while assisting students to continue their education. The Student Public Sector program "JET Stream" was designed to provide students short-term employment opportunities in provincial government departments and agencies. A budget of 3.9 million dollars was assigned to that program component. The program provided funding of \$5.00 per hour plus employer's share of benefits. During the summer 1989, a total of 1678 jobs were supported for a total expenditure of 3.1 million dollars.

Le programme Entrepreneur Nouveau-Brunswick vise à permettre aux Néo-Brunswickois sans emploi de lancer une petite entreprise et de créer ainsi leurs propres emplois. Un budget de 200 000 \$ a été affecté à cette composante du programme. Grâce à cette initiative, les nouvelles entreprises peuvent bénéficier d'une garantie provinciale de deux ans de prêts jusqu'à concurrence de 10 000 \$ à titre de capital de démarrage. Les prêts sont consentis par les établissements financiers participants sans intérêt pour la première année; ils sont aussi assortis d'une option de réduction du capital pour cette même période. Un calendrier de paiement régulier est appliqué au début de la deuxième année. Au cours de l'année 1989-1990, 127 nouvelles entreprises au total ont reçu une aide financière dans le cadre de ce programme.

Le programme Contribution aux organismes bénévoles et sans but lucratif vise à permettre aux organismes bénévoles et sans but lucratif d'améliorer leurs services et de promouvoir des projets qui auraient des effets positifs à long terme sur la collectivité. Cette composante du programme prévoyait le versement d'une contribution maximale de 5 \$ l'heure au titre du salaire et le versement de la part des avantages sociaux de l'employeur pour une période maximale de 20 semaines. Au cours de 1989-1990, 570 000 \$ ont été affectés à cette initiative et 324 emplois au total ont été soutenus par programme.

Deux programmes offrent aux étudiants des occasions d'emploi d'été qui leur fournissent une excellente expérience de travail valable tout en les aidant à poursuivre leurs études. Le programme pour étudiant du secteur public "JET Stream" visait à offrir aux étudiants des occasions d'emploi à court terme au sein des ministères et organismes gouvernementaux. Un budget de 3,9 millions de dollars a été affecté à cette composante du programme. Ce dernier prévoyait le versement d'une contribution de 5 \$ l'heure au titre du salaire et le versement de la part des avantages sociaux de l'employeur. Pendant l'été de 1989, 1 678 emplois au total ont été soutenus dans le cadre du programme pour une dépense totale de 3,1 millions de dollars.

The Student Venture Capital program provided interest-free loans of up to \$3,000 for starting-up capital for student summer businesses. A budget of \$100,000 was assigned to that program component. Through this program, students were permitted to plan and operate their own summer business, creating valuable experience for themselves and employment opportunities for other students. Those who repaid their loans by October 15 were reimbursed one fifth of the amount of the loan. During the summer 1989, a total of 87 students benefited from the program.

The Employment Access program was designed to provide productive and rewarding work experience for the province's unemployed and to develop marketable skills which will improve their future employment prospects. The program also allows government departments and agencies to undertake projects which otherwise would not be realized. With a budget of 2 million dollars, the program provided a full wage reimbursement of \$6.25 per hour plus employer's share of benefits for a maximum of 20 weeks. Priority for hiring was given to those having exhausted or about to exhaust their entitlement to unemployment insurance benefits. During 1989-90, a total of 1850 jobs were supported by the program for a total expenditure of 3.4 million dollars.

The Opportunity Corps and Conservation Corps programs were designed to provide productive and rewarding work experience for the Province's social assistance recipients and to develop marketable skills which will improve their future employment prospects. The program also allows government departments and agencies to undertake projects which otherwise would not be realized. With a budget of 10.3 million dollars, the program provided a full wage reimbursement of \$6.25 per hour plus employer's share of benefits for a maximum of 20 weeks. During 1989-90, a total of 2335 jobs were supported by the program for a total expenditure of 8.7 million dollars.

Le programme Capital d'entreprise pour étudiants a permis aux étudiants d'obtenir des emprunts sans intérêt jusqu'à concurrence de 3 000 \$ à titre de capital de démarrage pour la mise sur pied d'entreprises d'été. La somme de 100 000 \$ a été affectée à cette composante du programme. Grâce à ce programme, les étudiants ont pu établir et exploiter leurs propres entreprises d'été et acquérir ainsi une expérience de travail valable et créer des emplois pour d'autres étudiants. Les étudiants ayant remboursé leur prêt avant le 15 octobre ont obtenu une remise d'un cinquième du montant emprunté. Au cours de l'été de 1989, 87 étudiants ont profité de ce programme.

Le programme Accès à l'emploi visait à offrir une expérience de travail productive et enrichissante aux sans emplois de la province et à leur permettre de développer des compétences monnayables susceptibles d'augmenter leurs perspectives d'emploi. Ce programme a permis également aux ministères et organismes gouvernementaux d'entreprendre des projets qui n'auraient pas été possibles autrement. Ce programme qui comprend un budget de 2 millions de dollars prévoit le remboursement du salaire au complet de 6,25 \$ l'heure ainsi que de la part des avantages sociaux à payer par l'employeur pour une période maximale de 20 semaines. La priorité est accordée aux personnes ayant épuisé ou presque épuisé leur droit aux prestations d'assurance-chômage. Au cours de l'année 1989-1990, 1 850 emplois au total ont été soutenus dans le cadre de ce programme pour une dépense totale de 3,4 millions de dollars.

Les programmes Équipe perspective et Équipe conservation visaient à offrir une expérience de travail productive et enrichissante aux assistés sociaux et à leur permettre de développer des compétences monnayables susceptibles d'augmenter leurs perspectives d'emploi. Ce programme a permis également aux ministères et organismes gouvernementaux d'entreprendre des projets qui n'auraient pas été possibles autrement. Ce programme qui comporte un budget de 10,3 millions de dollars prévoit le remboursement du salaire au complet de 6,25 \$ l'heure ainsi que de la part des avantages sociaux à payer par l'employeur pour une période maximale de 20 semaines. Au cours de l'année 1989-1990, 2 335 emplois ont été soutenus dans le cadre de ce programme pour une dépense totale de 8,7 millions de dollars.

The Youth Strategy is a joint federal-provincial initiative designed to enhance opportunities for young New Brunswickers through the provision of services and support to facilitate their introduction into the workplace. The role and responsibility of the Department of Labour in the Youth Strategy is to pursue and facilitate labour market activity once youth have completed the necessary education, counselling and training. The following programs were administered in close cooperation with the Access Centres. **Youth in Business** which stimulates the establishment of new and potentially permanent employment opportunities in the private sector. This program provides a wage reimbursement of 60% to a maximum of \$6.00 per hour for a period not exceeding twenty-six weeks. The part-time work/part-time study program also provides a wage reimbursement of 60% to a maximum of \$6.00 per hour to allow school drop-outs to obtain their high school diploma while working part-time. The **Youth Access** and the **Youth Entrepreneur** programs use the same general criteria as Employment Access and New Brunswick Entrepreneur. During 1989-90, a total of 336 youth benefited from these four Youth Strategy programs.

Summary

We have experienced a very high level of activity in employment programs during 1989-90. This was primarily due to the introduction of the Opportunity Corps program and increased budgets for our private sector initiatives. Furthermore, we succeeded in putting in place a Student Employment Office intended to eliminate the partisan nature of student hiring practices in our Government's student employment programs.

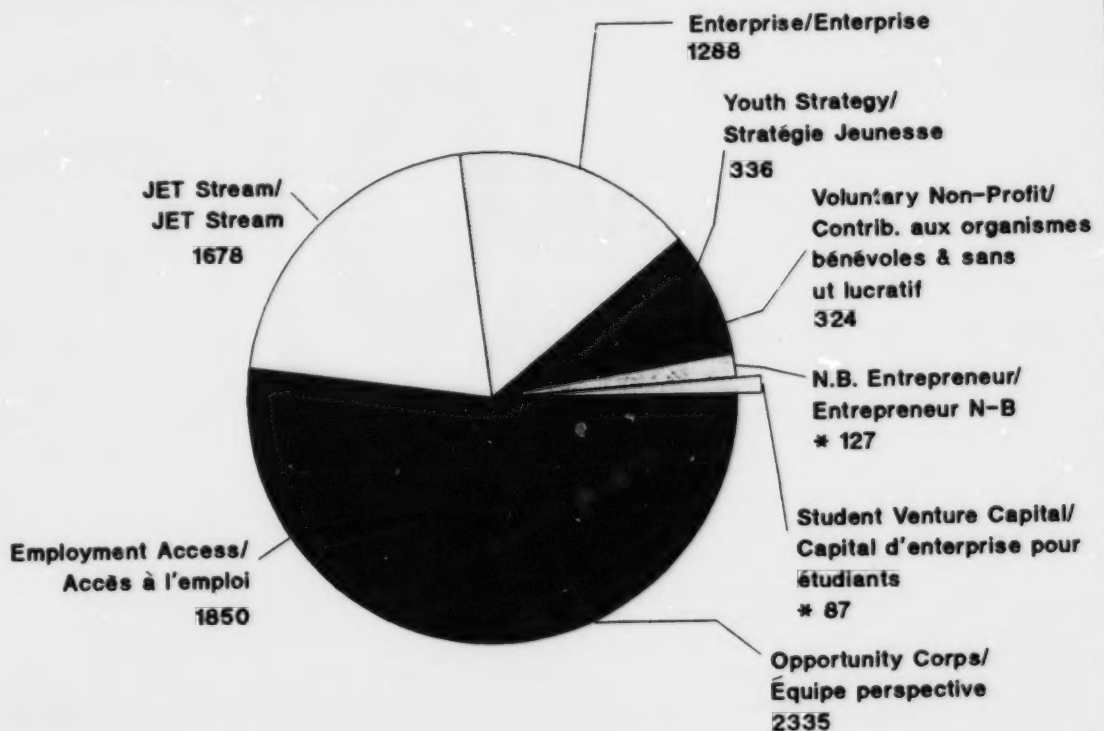
La **Stratégie Jeunesse** est un projet fédéral-provincial qui vise à accroître les perspectives des jeunes Néo-Brunswickois par la prestation de services et de soutien facilitant leur entrée sur le marché du travail. Le rôle et la responsabilité du ministère du Travail, relativement à cette stratégie, est d'aider les jeunes à se trouver un emploi et à poursuivre leurs efforts dans ce secteur, après avoir terminé leurs études et suivi la consultation et la formation requises. Les programmes suivants sont gérés en étroite collaboration avec les Centres Accès. Le **programme Jeunes en affaires** a été conçu afin de favoriser la création de nouveaux emplois susceptibles de devenir permanents dans le secteur privé. Ce programme prévoit un remboursement salarial de 60 % jusqu'à concurrence de 6 \$ l'heure pour une période ne dépassant pas 26 semaines. Le programme d'étude/travail à temps partiel assure également un remboursement salarial de 60 % jusqu'à concurrence de 6 \$ l'heure afin de permettre aux décrocheurs scolaires d'obtenir leur diplôme d'études secondaires tout en travaillant à temps partiel. **Accès à la jeunesse** et le **programme Jeunes entrepreneurs** utilisent les mêmes critères qu'Accès à l'emploi et Entrepreneur Nouveau-Brunswick. Au cours de l'année 1989-1990, 336 jeunes ont profité de ces quatre programmes dans le cadre de la Stratégie Jeunesse.

Résumé

Nous avons connu un niveau d'activités très élevé dans les programmes d'emploi au cours de l'année 1989-1990. Cette situation est principalement due à la mise en oeuvre du programme Équipe perspective et à l'augmentation des budgets pour nos projets dans le secteur privé. Nous avons aussi réussi à mettre sur pied un bureau d'emploi pour étudiants qui visait à éliminer la nature partisane des méthodes d'embauche des étudiants dans nos programmes d'emploi d'été pour les étudiants.

JOBS BY PROGRAM / NOMBRE D'EMPLOI PAR PROGRAMME

April 1, 1989 - March 31, 1990 / 1er avril 1989 - 31 mars 1990



*Number of new businesses created/
*Nombre de nouvelles entreprises créées

EMPLOYMENT POLICY

**Deborah Burns,
Acting Assistant Director**

The Employment Policy Branch was created during 1989-90 to provide research, analysis, policy and program recommendations on employment and labour market issues. In June of 1989, Cabinet Committee on Human Resources directed the Department to develop and implement a Human Resource Strategy for New Brunswick. This responsibility was given to the Employment Policy Branch. As a result, a total of four positions were transferred to the Branch, two from the Labour Division and two from the Department of Advanced Education & Training. These transfers reflect a realignment of responsibility within the Department and within Government which gives the Department of Labour lead responsibility in labour market matters.

The Branch prepared, for Cabinet Committee on Human Resources, a Proposed Framework for a Human Resource Strategy. This framework was accepted by the Cabinet Committee in the fall of 1989.

The following outlines some of the projects undertaken by the Branch during 1989-1990:

Development of a Labour Market Information System: This system will identify, collect, maintain and analyze both supply and demand information in the labour market. This data, which must be constantly updated, is used in making projections of labour market surpluses and shortages.

Profile of the Acadian Peninsula: Data from existing sources was collected to present a picture of the labour market and demographics of this region.

Bill C-21: Considerable work was done on the federal bill to amend the *Unemployment Insurance Act*. Particular attention was given to the potential financial and social impact on New Brunswick. A consultant's report on this topic, along with the Branch's analysis of the report and Bill C-21 was tabled in the Legislature. The Branch continues to monitor the status of Bill C-21 which has not yet been passed by the Senate.

POLITIQUE DE L'EMPLOI

**Deborah Burns,
directrice adjointe par intérim**

La Direction de la politique de l'emploi a été créée en 1989-1990 afin de fournir des services de recherche et d'analyse, et des recommandations sur les programmes et les politiques en matière d'emploi et les questions touchant le marché du travail. En juin 1989, le Comité du Cabinet sur les ressources humaines a demandé au ministère d'élaborer et de mettre en oeuvre une Stratégie des ressources humaines pour le Nouveau-Brunswick. Cette responsabilité a été confiée à la Direction de la politique de l'emploi. Quatre postes ont donc été transférés à la Direction, deux de la Division du travail et deux du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation. Ces mutations reflètent un réaménagement des responsabilités au sein du ministère et du gouvernement qui donne au ministère du Travail la responsabilité première des questions portant sur le marché du travail.

La Direction a préparé à l'intention du Comité du Cabinet sur les ressources humaines un cadre de travail d'une stratégie des ressources humaines. Ce cadre de travail a été accepté par le Comité du Cabinet à l'automne de 1989.

Voici les grandes lignes de certains projets entrepris par la Direction au cours de l'année 1989-1990:

Élaboration d'un système d'information sur le marché du travail: Ce système permettra d'identifier, de recueillir, de mettre à jour et d'analyser l'information concernant l'offre et la demande sur le marché du travail. Ces données qui doivent être mises à jour constamment servent à établir des prévisions relatives aux pénuries et aux surplus sur le marché du travail.

Profil de la Péninsule Acadienne: Des données provenant de sources disponibles ont été recueillies pour présenter un profil du marché du travail et du secteur démographique de cette région.

Projet de loi C-21: Beaucoup de travaux ont été accomplis sur le projet de loi fédéral visant à modifier la *Loi sur l'assurance-chômage*. Une attention particulière a été accordée aux répercussions sociales et financières possibles sur le Nouveau-Brunswick. Un rapport d'experts-conseils sur le sujet ainsi qu'une analyse du rapport et du projet C-21 effectuée par la Direction ont été déposés à l'Assemblée législative. La Direction suit les étapes franchies par le projet C-21 qui n'a pas encore été adopté par le Sénat.

Labour Force Development Strategy: This proposal by the federal government relates to employment and training programs which will be implemented by CEIC as a result of savings expected to accrue with the enactment of Bill C-21. The Branch is responsible for the development and monitoring of the Department's position on the Labour Force Development Strategy.

The Branch was also involved in making proposals and providing management with various studies undertaken by the Employment Division.

The Branch represents the Department on various inter-departmental and inter-provincial committees dealing with employment and labour market issues.

EMPLOYMENT SERVICES

Paul LePage, Assistant Director

The Employment Services Branch is responsible for identifying, providing solutions to, and averting labour market imbalances. Services are provided on a sectoral basis, to companies and industries experiencing labour market problems. It is through this Branch that developmental and adjustment initiatives as well as measures to ensure entry into the labour market of special needs clientele is addressed.

Activities

The Branch continued to diversify its activities this year with greater emphasis on a pro-active approach. This enabled the Branch to work more cooperatively with the private sector in the promotion of economic development. As part of this pro-active approach, the following are examples of activities which were undertaken to address labour market needs within the province:

Establishment of a committee with representatives from the textile industry in the Northwest of the Province to study the matter of turnover in the industry. As a result of this consultation, a number of courses were set up for both management and employees.

Stratégie de mise en valeur de la population active : Cette proposition du gouvernement fédéral concerne les programmes de formation et d'emploi qui seront mis en oeuvre par la CEIC à la suite des économies qui devraient être réalisées après l'adoption du projet C-21. La Direction est responsable de l'élaboration et du suivi de la position du ministère sur la Stratégie de la mise en valeur de la population active.

La Direction a également participé à l'élaboration de propositions et assuré la gestion de diverses études entreprises par la Division de l'emploi.

La Direction représente le ministère au sein de divers comités interprovinciaux et interministériels étudiant les questions de l'emploi et du marché du travail.

SERVICES DE L'EMPLOI

Paul LePage, directeur adjoint

La Direction des services de l'emploi est chargée d'identifier, de régler et d'éviter les déséquilibres du marché du travail. Elle fournit des services sectoriels aux entreprises et aux industries qui connaissent des problèmes de main-d'oeuvre. Elle est chargée de coordonner les initiatives d'adaptation à l'emploi et de développement de l'emploi ainsi que les mesures visant à assurer l'entrée sur le marché du travail de la clientèle ayant des besoins spéciaux.

Activités

La Direction a continué de diversifier ses activités cette année en adoptant une approche plus proactive. Elle peut ainsi collaborer davantage avec le secteur privé à la promotion du développement économique. Dans le cadre de cette approche proactive, elle a entrepris les activités suivantes afin de répondre aux besoins du marché du travail dans la province:

Création d'un comité comptant des représentants de l'industrie du textile dans le Nord-Ouest de la province et chargé d'étudier le roulement au sein de l'industrie. À la suite de cette consultation, un certain nombre de cours ont été organisés pour les employés et les cadres.

Industrial Adjustment Committees were established by the Branch and CEIC to assist former employees of Dominion Explorers, Square D and Connors Brothers Ltd.

Design and implementation of the Seasonal Employers program for the Northeast which provided partial wage reimbursement to seasonal employers other than in fishing and forestry to create new employment opportunities. During 1989-90, a total of 258 jobs were supported by the program.

As part of the Department's contribution to the Youth Strategy, officers of the Branch served on the ten Youth Strategy implementation committees throughout the province until the Department was able to hire full-time staff to assume these duties. Officers of the Branch also represented the Department on several committees studying the effects of the *Free Trade Agreement* and also continued participation on the Ministerial Task Force studying the Logging Sector.

The Branch is responsible for implementation of the new Federal/Provincial Program for Older Worker Adjustment (POWA) signed in January 1989. This program provides income support for older workers, unemployed as a result of a large scale layoff.

The Program for Older Worker Adjustment became operational with three layoffs being designated: Route Canada (Moncton), Thomas J. Lipton (Saint John) and G & T Woodworking (Millville). The annuities contract has been awarded to a Life Insurance Company which will be responsible for delivering all benefits to the older workers involved.

VISIBLE ABILITIES

The VISIBLE ABILITIES employment initiative, first introduced in 1988, is a viable mechanism to enhance the participation of the disabled in New Brunswick's labour force.

Création de comités sur l'adaptation industrielle par la Direction et la CEIC pour aider les anciens employés de Dominion Explorers, Square D et Connors Brothers Ltd.

Conception et mise en oeuvre d'un programme d'employeurs saisonniers pour le Nord-Est de la province qui assure un remboursement partiel du salaire aux employeurs saisonniers autres que les employeurs de l'industrie des pêches et des forêts, pour créer de nouvelles possibilités d'emploi. Au cours de l'année 1989-1990, 258 emplois ont été soutenus dans le cadre de ce programme.

Contribution du ministère à la Stratégie Jeunesse. Des agents de la Direction ont siégé aux dix comités de mise en oeuvre de la Stratégie Jeunesse dans l'ensemble de la province jusqu'à ce que le ministère soit en mesure d'embaucher du personnel à temps plein pour assumer ces fonctions. Les agents de la Direction ont également représenté le ministère au sein de différents comités étudiant l'impact de l'*Accord de libre-échange* et ont encore participé au Groupe de travail ministériel qui étudie le secteur forestier.

La Direction est responsable de la mise en oeuvre du nouveau Programme fédéral-provincial d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) dont l'entente a été signée en janvier 1989. Ce programme assure un soutien du revenu aux travailleurs âgés qui se retrouvent sans emploi à la suite d'une mise à pied d'envergure.

Le Programme d'adaptation des travailleurs âgés est entré en vigueur avec trois mises à pied désignées: Route Canada (Moncton), Thomas J. Lipton (Saint-John et G & T Woodworking (Millville). Le contrat de rentes a été confié à une compagnie d'assurance-vie qui sera chargée d'accorder toutes les prestations aux travailleurs âgés touchés.

HABILETÉS VISIBLES

Le projet d'emploi HABILETÉS VISIBLES est un mécanisme viable qui a pour but d'accroître la participation des personnes handicapées à la population active du Nouveau-Brunswick. Il a été mis sur pied en 1988.

Upon establishment of a central registration process as well as the development of a marketing strategy for private sector employers, considerable growth in the participation of the disabled in the labour force has been recognized. During the period of 1988-1989 statistics indicate that 118 registrants of the initiative entered the labour market and that an additional 99 disabled persons became employed as a result of the Department of Labour's employment development programs. Statistics from 1989-90 profile a significant increase. Of the 350 **VISIBLE ABILITIES** registrants, 157 are now employed and an additional 399 disabled persons have entered employment via employment development programs.

The strength of this initiative depends on the marketing process with private sector employers as well as with the coordination of an established interdepartmental working group.

Grâce à l'établissement d'un mode d'inscription central ainsi qu'à l'élaboration d'une stratégie de marketing pour les employeurs du secteur privé, la participation des personnes handicapées à la population active a augmenté considérablement. Pendant la période de 1988-1989, les statistiques révèlent que 118 personnes inscrites au projet sont entrées sur le marché du travail et 99 autres personnes handicapées ont trouvé un emploi dans le cadre des programmes de développement de l'emploi du ministère du Travail. Les statistiques pour 1989-1990 révèlent une augmentation considérable. De la trois cent cinquante personnes inscrites à **HABILETÉS VISIBLES**, 157 ont maintenant un emploi et 399 autres personnes handicapées sont entrées sur le marché du travail grâce aux programmes de développement de l'emploi.

La solidité de ce projet dépend du processus de marketing auprès des employeurs du secteur privé ainsi que avec la coordination du groupe de travail interministériel.



**LABOUR DIVISION
DIVISION DU TRAVAIL**

**JOHN P. CHENIER
ASSISTANT DEPUTY MINISTER
SOUS-MINISTRE ADJOINT**



LABOUR DIVISION

The mandate of the Labour Division is to develop, implement and assess labour policy within the context of provincial policies and objectives, to assist in the resolution of labour and management disputes and to enforce legislation regarding standards of employment and pension plans.

This mandate is exercised through the office of the Assistant Deputy Minister and the following branches: Employment Standards, Industrial Relations, Labour Policy and Pensions.

EMPLOYMENT STANDARDS BRANCH

Maurice Boucher, Director

The efforts and dedication of program staff in the delivery and administration of the employment standards program resulting from the *Employment Standards Act* have continued to have a favourable impact on the employee and employer communities of New Brunswick. This is largely the result of great effort at public information as well as an increased effort towards consistency of enforcement and application by program personnel.

The need for complaint investigation has remained high as has the demand upon the program's information service through usage of the toll free telephone lines and requests for on-site information sessions to employers, employees, educational and general community groups.

Delivery of the employment standards program may be identified through three separate yet inter-related services. These are investigative and audit; enforcement; and public awareness/ information. Criteria and specific functions continue to be identified for each of these services separately. A concentration of individual staff effort is made towards a particular service; however, a high degree of flexibility is maintained throughout the operation so as to enable response to the needs of each identified service area.

DIVISION DU TRAVAIL

La Division du travail a le mandat d'élaborer, de mettre en oeuvre et d'évaluer la politique du travail par rapport aux directives et aux objectifs provinciaux en vue de la résolution de différends entre employeur et employés et de l'application des normes d'emploi et des régimes de pension.

Ces responsabilités sont confiées au bureau du sous-ministre adjoint et aux directions suivantes : normes d'emploi, relations industrielles, politique du travail et Pensions.

DIRECTION DES NORMES D'EMPLOI

Maurice Boucher, directeur

Les efforts et le dévouement du personnel de la Direction dans l'application du programme des normes d'emploi dérivé de la *Loi sur les normes d'emploi* ont continué d'avoir un effet positif au sein des groupes d'employeurs et d'employés. Ces résultats sont en majeure partie attribuables aux efforts du personnel en vue de sensibiliser le public et d'assurer l'uniformité dans l'application du programme.

Le besoin d'enquête sur les plaintes est demeuré pressant. Il en a été de même pour les demandes de renseignements par l'utilisation de lignes téléphoniques sans frais et les demandes d'ateliers d'information sur place à l'intention des employeurs, employés et groupes communautaires éducatifs et généraux.

Trois services distincts mais reliés ont été définis dans le cadre de la prestation du programme des normes d'emploi: enquête et vérification, application des normes et information et sensibilisation du public. On continue d'établir des critères et de définir des fonctions précises pour chacun de ces services; bien que chaque employé concentre ses efforts sur un service particulier, une grande souplesse est maintenue dans l'ensemble des activités pour répondre aux besoins de chaque domaine de service identifié.

Officers are located in four Regional Offices throughout the province, in addition to Fredericton. They investigate complaints received and perform audits to ensure compliance with the legislation. They respond to inquiries, explain the legislation to employers, employees and the general public, and liaise with labour, management and government officials promoting greater understanding and awareness of labour legislation - more specifically employment standards.

Bilingual officers provide information services and are the point of complaint intake through the use of the toll free lines during normal office hours. Complaint and inquiry information is entered directly into a specifically designed automated program through on-line terminals by the information officer taking the call. Once or twice daily all complaints received are assigned to specific officers and forwarded by electronic mail, fax or courier service to their respective regional offices where officers, following receipt, proceed with appropriate investigation. In addition to being of greater service to the public, this approach allows for the collection of data which is a useful program management information and monitoring system.

During the fiscal year under review, two position vacancies occurred due to incumbent officers accepting positions within other areas of the public service. These positions, through the competitive process under the *Civil Service Act*, were filled by two new individuals - Line M. Legacé and Nicole L. Dionne - who were appointed Employment Standards Officers in April and November 1989 respectively.

Increased utilization of systems automation for use in a variety of ways beneficial to program administration has continued as an important activity during the year under review. During the fiscal 1989-90, staff of the Branch responded to 226 requests for information sessions from both employer and employee groups as well as educational training and upgrading courses, and other community groups.

The Minimum Wage Board was very active during the fiscal year, meeting on four occasions.

Des agents sont en poste dans quatre bureaux régionaux répartis dans la province ainsi qu'au bureau de Fredericton. Ils enquêtent sur les plaintes qui leur sont adressées et ils effectuent des vérifications routinières pour s'assurer que la législation soit respectée. Ils répondent aux demandes de renseignements, expliquent la loi aux employeurs, aux employés et au grand public, et assurent la liaison entre les syndicats, les employeurs et les représentants du gouvernement en vue d'une meilleure compréhension et d'une sensibilisation accrue relativement aux lois du travail - plus particulièrement aux normes d'emploi.

Des agents bilingues fournissent des renseignements et reçoivent des plaintes moyennant un numéro d'appel sans frais pendant les heures de bureau. L'agent d'information qui reçoit l'appel inscrit les données sur les plaintes et les demandes de renseignements directement dans un système informatisé spécial par un poste en direct. Une ou deux fois par jour, toutes les plaintes reçues sont soumises à des agents particuliers et acheminées par courrier électronique, télécopieur ou services de messenger aux bureaux régionaux respectifs où les agents, dès la réception de la plainte, entament les procédures d'enquête. Non seulement cette méthode assure-t-elle un meilleur service au public, mais elle permet la collecte de données pour constituer un système de surveillance et d'information de gestion.

Au cours de l'année 1989-1990, deux agents ont accepté des postes dans d'autres secteurs des services publics. Leurs postes devenus vacants ont été comblés par voie de concours conformément à la *Loi sur la fonction publique*, par deux nouveaux employés qui ont été nommés agents des normes d'emploi, soit Line M. Lagacé en avril 1989 et Nicole L. Dionne en novembre 1989.

L'utilisation accrue des systèmes informatisés en vue d'améliorer, de diverses façons, l'administration du programme s'est poursuivie au cours de l'année visée par ce rapport. Durant l'année financière 1989-1990, le personnel de la Direction a répondu à 226 demandes de séances d'information provenant de groupes d'employeurs et d'employés et d'autres groupes communautaires ainsi qu'à des demandes de formation éducatives et de cours de perfectionnement.

La Commission du salaire minimum a été très active pendant l'année financière, s'étant réunie à quatre reprises.

As a result of its study of the general minimum wage, the Minimum Wage Board made a recommendation to the Minister of Labour to increase the minimum wage. This recommendation is presently under consideration by the Lieutenant-Governor-in-Council.

The Minimum Wage Board also conducted a study of call-in pay. In this regard, briefs were received from the N.B. Federation of Labour, Canadian Manufacturers' Association and Hospitality New Brunswick Inc. In addition, the Board heard an oral presentation delivered by Mr. Ken Judson, President, Hospitality New Brunswick Inc. Conclusion of the study resulted in the Minimum Wage Board submitting a recommendation to the Minister of Labour to establish provisions for call-in pay. This recommendation is currently under review.

Upon receipt of an application from Key Industries requesting that a special minimum wage rate be established for those individuals in their employ categorized as "staff-in-training", the Minimum Wage Board is conducting a study of the minimum wage with respect to persons with disabilities. In this regard, a number of information gathering initiatives have been undertaken. As part of this initiative, a consultation document is being prepared for distribution to interested groups and individuals for submission to the Board on their views and concerns.

In its ongoing study of fair wage issues, the Minimum Wage Board commenced its annual review of the fair wage regulation by requesting the construction industry to submit proposals on this issue. By the end of the fiscal year, three submissions had been received for consideration of the Board.

The Minimum Wage Board received a request from the Minister of Labour to conduct a study on the appropriateness of establishing a minimum wage for employees employed in the fish processing sector. This study is presently at the preliminary stage of discussion.

The Minimum Wage regulation was also amended during the period under review with an increase in the previous rate of \$4.00 per hour to \$4.25 per hour effective April 1, 1989 and further increased to \$4.50 per hour effective October 1, 1989.

Upon considering the minimum wage for counsellor and program staff at residential summer camps, the Minimum Wage Board recommended the minimum wage be increased to \$198.00 per week. This recommendation received the approval of the Lieutenant-Governor.

À la suite de son étude du salaire minimum général, la Commission du salaire minimum a présenté au ministre du Travail, une recommandation portant sur l'augmentation du salaire minimum actuellement étudiée par le lieutenant-gouverneur en conseil.

La Commission du salaire minimum a également effectué une étude du salaire de rappel. À cet effet, des mémoires ont été présentés par la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Nouveau-Brunswick, l'Association des manufacturiers canadiens et Hospitality New Brunswick Inc. La Commission a aussi entendu un exposé de Ken Judson, président de Hospitality New Brunswick Inc. À la suite de l'étude de la Commission du salaire minimum, une recommandation a été présentée au ministre du Travail visant l'établissement de dispositions pour le salaire de rappel. Cette recommandation est actuellement à l'étude.

Suite à une demande de Key Industries qu'un taux spécial de salaire minimum soit fixé pour les personnes à leur service classées comme "personnel en formation", la Commission effectue une étude du salaire minimum relativement aux personnes handicapées. Un certain nombre de projets de collecte d'information ont été entrepris. Un document de consultation qui est en voie de préparation sera distribué aux groupes et aux personnes intéressées à faire connaître leur point de vue et leurs préoccupations à la Commission.

Dans le cadre de son étude continue des questions de juste salaire, la Commission du salaire minimum a entrepris sa révision annuelle du règlement du juste salaire en demandant à l'industrie de la construction de soumettre des propositions sur cette question. À la fin de l'année financière, la Commission avait reçu trois soumissions.

Le ministre du Travail a demandé à la Commission du salaire minimum d'effectuer une étude sur la pertinence d'établir un salaire minimum pour les employés du secteur de la transformation du poisson. Cette étude est actuellement à l'étape de discussion.

Pendant la période visée par le présent rapport annuel, le règlement sur le salaire minimum a également été modifié pour majorer le taux de 4 \$ à 4,25 \$ l'heure à compter du 1^{er} avril 1989 et à 4,50 \$ l'heure à compter du 1^{er} octobre 1989.

Quant au salaire minimum des conseillers et du personnel du programme des camps d'été résidentiels, la Commission du salaire minimum a recommandé l'augmentation du salaire minimum à 198 \$ par semaine. Cette augmentation a été approuvée par le lieutenant-gouverneur.

The June 1989 C.A.A.L.L. Labour Standards meeting in Hull, PQ., was attended by the Director, as was the September 1989 C.A.A.L.L. meeting of the Deputy Ministers of Labour held in Moncton, NB.

An *Act to Amend the Employment Standards Act* was proclaimed effective April 1, 1989. This Act focused upon three main issues:

- a) equity for persons employed part-time
- b) wage recovery
- c) various leaves of absence from employment.

Additionally, an *Act to Amend the Workers' Compensation Act* was proclaimed effective January 1, 1990 and had the effect by one of its provisions of adding provisions to the *Employment Standards Act*. These new provisions address a worker's right to resume work with the worker's employer after the worker suffers a personal injury by accident in respect of which the worker was entitled to compensation. These rights are enforceable in accordance with the *Employment Standards Act*.

In terms of expenditures for the fiscal year review, the operation of the program resulted in the following costs:

Personal Services (Salaries, Benefits)	\$460,739.38
Other Services (Travel, Rental, Printing & Copying)	69,886.52
Materials & Supplies (Forms, Stationary, etc.)	3,151.96
Equipment (Furniture, Computer Hardware)	194.01
TOTAL	\$533,971.87

Efforts at resolving infractions of the *Employment Standards Act* and Regulations resulted in \$361,776.47 being recovered for the benefit of 1,420 employees. Unfortunately, of those matters dealt with by the program, an amount of \$88,199.59 affecting 226 employees has been identified as unrecoverable due to insolvencies, bankruptcies and receiverships.

Le directeur a participé à la rencontre sur les normes de travail de la ACALO en juin 1989 à Hull au Québec ainsi qu'à la rencontre des sous-ministres du travail en septembre 1989 à Moncton (N.-B.)

Une loi modifiant la *Loi sur les normes d'emploi* est entrée en vigueur le 1^{er} avril 1989. La modification portait sur les trois aspects suivants:

- a) équité pour les personnes embauchées à temps partiel
- b) recouvrement des salaires
- c) divers congés d'absence du travail.

Une loi modifiant la *Loi sur les accidents du travail* est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1990; une de ses dispositions a eu pour effet d'ajouter des dispositions à la *Loi sur les normes d'emploi*. Ces nouvelles dispositions portent sur le droit d'un travailleur de reprendre son travail auprès de son employeur après avoir subi une blessure par suite d'accident qui lui donnait droit à des prestations. Ces droits entrent en vigueur conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

Les dépenses de fonctionnement du programme pour l'année financière visée par ce rapport se répartissent comme suit:

Services du personnel (Salaires, Prestations)	460 739,38 \$
Autres services (Déplacement, Location, Impression et Photocopie)	69 886,52
Matériel et fournitures (Formulaires, Papeterie, etc.)	3 151,96
Équipement (Meubles, Matériel Informatique)	194,01
TOTAL	533 971,87 \$

Les démarches entreprises à la suite d'infractions à la loi et aux règlements ont permis de recouvrer la somme de 361 776,47 \$ pour 1 420 employés. Malheureusement, pour ce qui est des plaintes traitées dans le cadre du programme, la somme de 88 199,59 \$ touchant 226 employés a été identifiée comme étant non recouvrable en raison d'insolvabilité, de faillite et de mise sous tutelle.

The statistics found in Tables 1 and 2 serve to further reflect the activities of the employment standards programs during the fiscal year 1989-1990.

INDUSTRIAL RELATIONS BRANCH

J. Armand Thomas, Director

The primary responsibility of the Industrial Relations Branch is mandated by the dispute resolution procedures set out in the *Industrial Relations Act* and the *Fisheries Bargaining Act*. These Acts regulate labour relations and provide a framework within which the collective bargaining process operates in the private as well as quasi-public sectors and the fishing industry respectively.

The dispute settlement process involves the provision of neutral third party assistance to employers and bargaining agents during the negotiation process. This assistance comes in the form of a conciliation officer, a mediation officer, a conciliation board, an arbitration board or a combination thereof.

Dispute resolution processes constitute the majority of the Branch's activity. The Branch, however, also plays an active role in the promotion and fostering of a healthy labour relations climate during the operational period of a collective agreement. This is achieved through the provision of various preventive mediation services.

The preventive mediation services take on many forms: the establishment of labour-management committees, the conduct of relationship improvement programs, the implementation of joint labour-management training sessions, the provision of voluntary grievance mediation services, and the coordination of other consultative mechanisms.

Activities

This year, pursuant to the *Industrial Relations Act*, the Minister appointed 65 conciliation officers to 64 cases and 11 mediation officers to 11 cases. In addition, three interest arbitration boards were established for police disputes. The Branch also assisted in the appointment of ten Chairpersons and two single arbitrators to rights arbitration boards.

Les statistiques figurant aux tableaux 1 et 2 illustrent plus en détail les activités du programme des normes d'emploi au cours de l'année financière 1989-1990.

DIRECTION DES RELATIONS INDUSTRIELLES

J. Armand Thomas, directeur

La Direction des relations industrielles tient son mandat des procédures applicables à la résolution des différends prévus dans la *Loi sur les relations industrielles* et la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*. Ces lois régissent les relations de travail et établissent le cadre des négociations dans le secteur privé, le secteur parapublic et l'industrie de la pêche respectivement.

Un des aspects du règlement des différends est l'intervention d'un tiers pour aider les employeurs et les agents négociateurs à régler les différends qui surviennent lors des négociations. Cette tierce partie neutre peut être un conciliateur, un médiateur, un comité de conciliation, un conseil d'arbitrage ou une combinaison de ces intervenants.

Le règlement d'un différend représente la majeure partie des activités de la Direction. Celle-ci joue toutefois également un rôle actif dans la promotion générale de saines relations de travail pendant la durée d'une convention collective. Cet objectif est réalisé par la prestation de divers services de médiation préventive.

Les services de médiation préventive prennent de nombreuses formes: établissement de comités patronaux-syndicaux; organisation d'ateliers de formation pour les employeurs et les syndicats; prestation de services bénévoles de médiation des griefs; et coordination d'autres mécanismes de consultation.

Activités

Cette année, le ministre, conformément à la *Loi sur les relations industrielles*, a nommé soixante-cinq conciliateurs pour soixante-quatre cas et onze médiateurs pour onze cas. Trois conseils d'arbitrage ont aussi été constitués pour les différends dans le secteur de la police. La Direction a également collaboré à la nomination de dix présidents et de cinq arbitres aux conseils d'arbitrage sur les droits.

Officers from the Branch set up and worked with three labour-management committees.

Eleven grievances were submitted to the Branch. Of these, eight were successfully resolved, one was resolved by the parties themselves and, therefore, withdrawn and the remaining two were still being mediated at the end of the year.

LABOUR POLICY BRANCH

Frances McGinn, Director

The primary responsibility of the Labour Policy Branch is to render advice on the formulation of policy and planning within the Labour Division. In order to discharge this responsibility the Branch routinely engages in research, monitors and assesses the impact of developments in the labour and employment spheres, consults on a regular basis with the private and public sectors, participates in various provincial and federal committees, and makes recommendations with respect to labour and employment issues and planning and programming initiatives.

The Labour Policy Branch is also responsible for disseminating to the general public, notably the employer and employee communities, information regarding labour-related matters.

Activities

Apart from the activities described above, the Branch provided administrative and research support to the following: the Ministerial Committee examining issues relating to the province's logging and silviculture sectors; the labour-management committee examining labour relations on major projects in the construction industry; the Minimum Wage Board during its review of minimum wage rates and again during a study undertaken by the Board of government programs and policies for adults with disabilities; the New Brunswick Statistics Agency and the Department of Advanced Education and Training for purposes of conducting a study of youth in the labour market; and, the joint labour-management committee making recommendations regarding the formulation of regulations under the *Pension Benefits Act*.

Les agents de la Direction ont établi trois comités patronaux-syndicaux avec qui ils ont travaillé.

Onze griefs ont été présentés à cette Direction. Huit de ces griefs ont été réglés, un a été réglé par les parties elles-mêmes et a donc été retiré; les autres sont encore en médiation à la fin de l'année du présent rapport.

DIRECTION DE LA POLITIQUE DU TRAVAIL

Frances McGinn, directrice

La principale responsabilité de la Direction de la politique du travail est de donner des conseils sur la formulation de politiques et la planification au sein de la Division du travail. Afin d'exercer cette responsabilité, la Direction participe régulièrement aux activités de recherche, supervise et évalue l'impact des événements dans les secteurs de l'emploi et du travail sur une base régulière avec les secteurs publics et privés, participe aux activités des comités provinciaux et fédéraux et formule des recommandations sur des questions d'emploi et de travail et sur des projets de planification et de programmation.

La Direction de la politique du travail est également chargée de diffuser des renseignements sur des questions liées au travail au grand public, et surtout aux employeurs et aux employés.

Activités

En plus des activités susmentionnées, la Direction assure un soutien administratif et de recherche aux services suivants: le Comité ministériel d'étude sur les secteurs sylvicole et forestier de la province; le comité patronal-syndical d'étude des relations de travail sur les principaux projets dans l'industrie de la construction; la Commission du salaire minimum lors de son étude des taux de salaire minimum et lors d'une étude entreprise par la Commission des programmes et des politiques gouvernementales pour les adultes handicapés; l'Agence de la statistique du Nouveau-Brunswick et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation aux fins d'une étude de la jeunesse sur le marché du travail; et un comité mixte patronal-syndical faisant des recommandations sur la formulation des règlements en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*.

The Labour Policy Branch assisted in the development and drafting of amendments to both the *Workers' Compensation Act* and the *Industrial Relations Act* and Regulations under the *Employment Standards Act*. It also assisted the Director of Employment Standards by making representations on his behalf before the Employment Standards Tribunal.

The Branch has prepared and released the following publications: an annual directory of labour organizations in New Brunswick, quarterly reports on negotiated settlements and quarterly reports on rights arbitration awards issued pursuant to the *Industrial Relations Act*. Unpublished documents prepared by the Branch included: a calendar of all collective agreements expiring during the year, a report on wages and benefits in the construction industry and an analysis of the rates and fringe benefits contained in collective agreements having application to the Acadian Peninsula. The Branch has continued to maintain a library of collective agreements and rights arbitration awards filed with the Minister of Labour.

As in previous years the Branch responded to numerous public requests for information pertaining to collective agreements, workstoppages and other employment related matters. In order to enable the Branch to respond more quickly to requests regarding wage rates in different unionized occupations, a computerized occupational data base was developed. Computerized information systems used by the Employment Standards and Industrial Relations Branches were upgraded by the Labour Policy Branch.

The first conference ever held in New Brunswick for the Deputy Ministers of Labour of the Canadian Association of Administrators of Labour Law was organized by the Labour Policy Branch.

In February, 1990, the Director of the Labour Policy Branch for most of the fiscal year 1989-1990, J.D. Métivier, assumed full-time the duties of Superintendent of Pensions, necessitating the appointment of a new Director.

La Direction de la politique du travail a participé à l'élaboration et à la rédaction des modifications à la *Loi sur les accidents du travail* et à la *Loi sur les relations industrielles* ainsi qu'aux règlements établis en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Elle a également aidé le directeur des normes d'emploi en le représentant devant le Tribunal des normes d'emploi.

La Direction a préparé et publié les documents suivant: annuaire des syndicats ouvriers du Nouveau-Brunswick, rapports trimestriels sur les règlements négociés et rapports trimestriels sur les sentences arbitrales publiés conformément à la *Loi sur les relations industrielles*. Elle a aussi préparé des documents non publiés, entre autres, un calendrier des conventions collectives qui ont expiré pendant l'année, un rapport sur les salaires et les avantages dans l'industrie de la construction et une analyse des taux et des avantages sociaux contenus dans les conventions collectives qui s'appliquent à la Péninsule Acadienne. La Direction continue de tenir un centre de documentation sur les conventions collectives et les sentences arbitrales déposées auprès du ministre du Travail.

Comme par le passé, la Direction a répondu à de nombreuses demandes de renseignements du public sur les conventions collectives, les arrêts de travail et autres questions liées à l'emploi. Afin de répondre plus rapidement aux demandes de renseignements concernant les taux de salaire dans les différents groupes d'emplois syndiqués, une base de données des emplois a été créée. Les systèmes d'information informatiques utilisés par les Directions des relations industrielles et des normes d'emploi ont été améliorés par la Direction de la politique du travail.

La Direction a également organisé la première conférence de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière à l'intention des sous-ministres du Travail.

En février 1990, J. D. Métivier, qui a été la directrice de la Politique du travail au cours d'une bonne partie de l'année financière 1989-1990, a assumé à temps plein les fonctions de surintendante des pensions, ce qui a nécessité la nomination d'une nouvelle directrice.

PENSIONS BRANCH

J.D. Métivier, Superintendent of Pensions

The primary responsibility of the Pensions Branch is to administer and enforce the *Pension Plan Registration Act* and to pursue the development of pension benefits legislation.

Activités

During the fiscal year 1989-1990, fifty-two pension plans were registered and fifty-one wound-up. This resulted in a minimal increase in the total number of pension plans being supervised, from 1,124 at the beginning of the period to 1,125 at the end of March 1990. For most pension plans, supervision was limited to the processing of annual information returns and plan amendments filed by plan sponsors. The Branch also conducted an individual analysis of new pension plans and plan amendments which were submitted to Statistics Canada for inclusion in the main data system.

With regard to the new pension benefits legislation, the Pension Benefits Advisory Committee met on three occasions and reported to the Minister of Labour in June 1989. The recommendations of the Committee were forwarded to government for consideration. Assistance was also provided with regard to the drafting of regulations which is an ongoing activity. Several information sessions with various groups were conducted with a view to increasing awareness of the legislation and the underlying pension policy. Numerous queries were received by individuals regarding their pension plans and the legislation.

The Branch also provided administrative assistance to the Major Project Advisory Committee appointed to review requests for designation and assisted in the drafting of the regulation designating the Belledune Project as a Major Project under the *Industrial Relations Act*.

DIRECTION DES PENSIONS

J. D. Métivier, surintendante des pensions

La principale responsabilité de la Direction des pensions est d'administrer et d'appliquer la *Loi sur l'enregistrement des régimes de pension* et de collaborer à la formulation de la législation sur les prestations de pension.

Activités

Au cours de l'année financière 1989-1990, cinquante-deux régimes de pension ont été enregistrés et cinquante et un liquidés; ce qui représente une augmentation minimale de régimes de pension enregistrés, de 1 124 au début de la période à 1 125 à la fin de mars 1990. Pour la plupart des régimes de pension, la surveillance était limitée au traitement d'un rapport d'information annuel et des modifications au régime déposées par les parrains du régime. La Direction a également effectué une analyse des nouveaux régimes de pension et des modifications au régime soumis à Statistique Canada pour être inclus dans le système central de données.

En ce qui a trait à la nouvelle législation sur les prestations de pension, le Comité consultatif sur les prestations de pension s'est réuni à trois reprises et a soumis un rapport au ministre du Travail en juin 1989. Les recommandations du comité ont été soumises à l'étude du gouvernement. Une aide avait également été fournie pour la rédaction des règlements qui est une activité continue. De nombreuses séances d'information avec divers groupes ont été organisées afin d'accroître la sensibilisation à la législation et à la politique sur les pensions. On a reçu aussi de nombreuses demandes de renseignements de particuliers concernant leur régime de pensions et la législation.

La Direction a également fourni une aide administrative au Comité consultatif des principaux projets nommé pour étudier les demandes de désignation et collaboré à la rédaction de règlements désignant le projet de Belledune comme un projet principal en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*.

TABLE 1/TABLEAU 1

**EMPLOYMENT STANDARDS STATISTICS/
STATISTIQUES SUR LES NORMES D'EMPLOI**

1989 - 1990

Total contacts (including complainant's contacts)/Nombre total de contacts (y compris les contacts établis par les plaignants)	24,843
Total Inquiries/Nombre total de demandes de renseignement	37,694
Contacts Pertaining to Employment Standards Legislation (including complainant's contacts)/Contacts concernant la législation sur les normes d'emploi (y compris les contacts établis par les plaignants)	20,624
Inquiries Pertaining to Employment Standards Legislation/ Demandes de renseignement visant la législation sur les normes d'emploi	30,396
Total Number of Complainants/Nombre total de plaignants	1,647
Total Number of Complaints Recorded/Total des plaintes enregistrées	2,575
Completed Case Investigation (including Routine Audits)/ Dossiers d'enquête complets (y compris les vérifications courantes)	1,458
Routine Audits/Vérifications courantes	
- Violations/Violations	4
- No Violations/Non-violations	28
TOTAL	32
Approvals for Authorization to Employ a Child/ Autorisations d'embaucher un enfant	969
Number of Violations/Nombre de violations	1,780
Number of Employees Affected/Nombre d'employés touchés	1,196
Money Recovered/Somme des recouvrements	\$361,776.47
Money Not Recovered/ Somme des recouvrements en souffrance	\$ 88,199.59

NOTE: A person making a contact may inquire about more than one subject matter, each of which is recorded as an inquiry. The same applies for a complainant who can make more than one complaint.

NOTA: Une personne établissant un contact peut poser des questions sur différents sujets et chacune est inscrite comme une demande de renseignement. Il en va de même pour le plaignant qui dépose plus qu'une plainte.

TABLE 2/TABLEAU 2

**EMPLOYMENT STANDARDS PROCEEDINGS/PROCÉDURES SUR LES NORMES D'EMPLOI
DIRECTOR'S ORDERS/ ORDONNANCES DU DIRECTEUR
APRIL 1989 - MARCH 31, 1990/AVRIL 1989 - 31 MARS 1990**

**PENDING FROM PREVIOUS FISCAL/
EN INSTANCE À LA FIN DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE**

At Director's level/Au niveau du directeur	
- Director's order/ordonnance du directeur	25
- Certificate issued/certificat délivré	32
SUB-TOTAL/Total partiel	57
Referred to Tribunal/Renvois au Tribunal	
- Director's order/ordonnance du directeur	22
- Certificate issued/certificat délivré	0
SUB-TOTAL/Total partiel	22

NOTE: Five cases which were closed in the previous fiscal were reopened in this fiscal.
/Cinq cas clos au cours de l'année financière précédente ont été réouverts cette année.

ORDERS ISSUED DURING FISCAL YEAR/ ORDONNANCES SIGNIFIÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	144
--	------------

TOTAL	223
--------------	------------

**CASES CLOSED DURING FISCAL YEAR/
AFFAIRES RÉGLÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE**

At Director's level/Au niveau du directeur	
- Director's order/ordonnance du directeur	55
- Certificate issued/certificat délivré	46
- Withdrawn/affaires retirées	0
SUB-TOTAL/Total partiel	101

Referred to Tribunal/Renvois au Tribunal	
- Director's order/ordonnance du directeur	21
- Certificate issued/certificat délivré	8
- Withdrawn/affaires retirées	0
SUB-TOTAL/Total partiel	29

TOTAL	130
--------------	------------

**PENDING AT THE END OF FISCAL YEAR/
EN INSTANCE À LA FIN DE L'ANNÉE FINANCIÈRE**

At Director's level/Au niveau du directeur	
- Director's order/ordonnance du directeur	40
- Certificate issues/certificat délivré	17
SUB-TOTAL/Total Partiel	57

Referred to Tribunal/Renvois au Tribunal	
- Director's order/ordonnnance du directeur	20
- Certificate issues/certificat délivré	16
SUB-TOTAL/Total Partiel	36

TOTAL	93
--------------	-----------

TABLE 2A/TABLEAU 2A

**EMPLOYMENT STANDARDS PROCEEDINGS/PROCÉDURES SUR LES NORMES D'EMPLOI
DIRECTOR'S NOTICE/AVIS DU DIRECTEUR
APRIL 1989 - MARCH 31, 1990/AVRIL 1989 - 31 MARS 1990**

**PENDING FROM PREVIOUS PERIOD/
EN INSTANCE À LA FIN DE LA PÉRIODE PRÉCÉDENTE**

At director's level/Au niveau du directeur	1
- Director's notice/avis du directeur	<u>0</u>
- Certificate issued/certificat délivré	1
SUB-TOTAL/Total partiel	

Referred to Tribunal/Renvois au Tribunal	46
- Director's notice/avis du directeur	<u>0</u>
- Certificate issued/certificat délivré	46
SUB-TOTAL/Total partiel	

NOTICES ISSUED DURING FISCAL YEAR/ AVIS DÉLIVRÉS PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	<u>13</u>
--	------------------

TOTAL	60
--------------	-----------

**CASES CLOSED DURING PERIOD/
AFFAIRES RÉGLÉES PENDANT LA PÉRIODE**

At Director's level/au niveau du directeur	4
- Director's notice/avis du directeur	0
- Certificates issued/certificat délivré	<u>0</u>
- Withdrawn/affaires retirées	4
SUB-TOTAL/Total partiel	

Referred to Tribunal/Renvois au tribunal	43
- Director's notice/avis du directeur	0
- Certificate issued/certificat délivré	<u>0</u>
- Withdrawn/affaires retirées	43
SUB-TOTAL/Total Partiel	

TOTAL	47
--------------	-----------

**PENDING AT THE END OF PERIOD/
EN INSTANCE À LA FIN DE LA PÉRIODE PRÉCÉDENTE**

At Director's level/Au niveau du directeur	1
- Director's notice/avis de directeur	<u>0</u>
- Certificate issued/certificat délivré	1
SUB-TOTAL/Total Partiel	

Referred to Tribunal/Renvois au Tribunal	12
- Director's notice/avis du directeur	<u>0</u>
- Certificate issued/certificat délivré	12
Sub-Total/Total partiel	

Total	13
--------------	-----------

TABLE 2B/TABLEAU 2B

ATTACHING ORDERS/ORDONNANCES DE SAISIE-ARRÊT

ISSUED BY DIRECTOR DURING FISCAL YEAR/ SIGNIFIÉES PAR LE DIRECTEUR AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE	42
--	----

MEDIATION APPOINTMENTS/NOMINATIONS DE MÉDIATEURS

PENDING FROM PREVIOUS FISCAL YEAR/ EN INSTANCE À LA FIN DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	0
--	---

APPOINTMENTS DURING FISCAL YEAR/ AFFAIRES SOUMISES À LA MÉDIATION PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	3
---	---

CASES CLOSED DURING FISCAL YEAR/ AFFAIRES RÉGLÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	
---	--

- Successful/Avec succès	3
- Unsuccessful/Sans succès	0
- Withdrawn/Retirées	<u>0</u>

TOTAL	3
-------	---

PENDING AT THE END OF FISCAL YEAR/ EN INSTANCE À LA FIN DE L'ANNÉE FINANCIÈRE	0
--	---

REQUEST FOR EXEMPTION UNDER SECTION 8/
DEMANDE D'EXEMPTION EN VERTU DE L'ARTICLE 8

PENDING FROM PREVIOUS FISCAL YEAR/ EN INSTANCE À LA FIN DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	0
--	---

REQUESTS DURING FISCAL YEAR/ DEMANDES PRÉSENTÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	1
--	---

TOTAL	1
-------	---

CASES CLOSED DURING FISCAL YEAR/ AFFAIRES RÉGLÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	
---	--

- Denied/Rejetées	0
- Granted/Acceptées	0
- Withdrawn/Retirées	<u>1</u>

TOTAL	1
-------	---

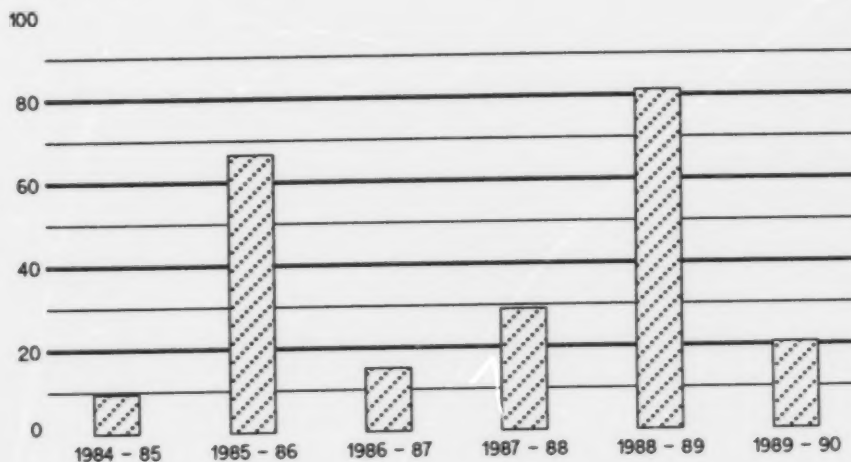
LIENS/PRIVILÈGES

ISSUED BY DIRECTOR DURING FISCAL YEAR/ DÉLIVRÉS PAR LE DIRECTEUR PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	26
--	----

FIGURE 1 / FIGURE 1

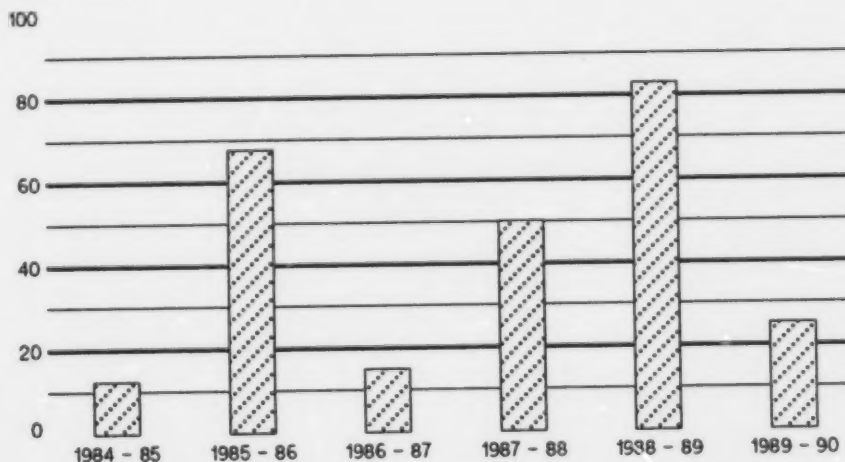
Working Days Lost in New Brunswick by Fiscal Year (Industrial Relations Act)
Jours ouvrables perdus par année financière au Nouveau-Brunswick
(Loi sur les relations industrielles)

Days / Jours ('000s)



Working Days Lost in New Brunswick by Fiscal Year (All Jurisdictions)
Jours ouvrables perdus par année financière au Nouveau-Brunswick
(Total des compétences)

Days / Jours ('000s)



NOTE: "All Jurisdictions" includes employees under the Industrial Relations Act, Public Service Labour Relations Act, or Federal Jurisdiction.

NOTA: "Total des compétences" comprend les employés visés par la Loi sur les relations industrielles et la Loi relative aux relations de travail dans les services publics ou relevant du gouvernement fédéral.

FIGURE 2 / FIGURE 2

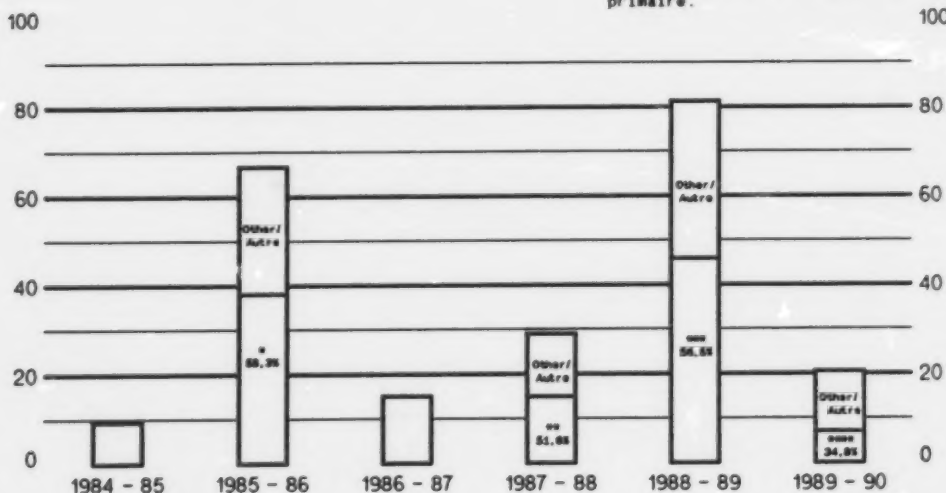
Working Days Lost in New Brunswick by Fiscal Year (Industrial Relations Act)
Jours ouvrables perdus par année financière au Nouveau-Brunswick
(Loi sur les relations industrielles)

This Graph provides a breakdown, by percentage of employers whose working days lost contributed substantially to the overall total. These percentages were derived from a cumulative total of both direct and indirect time lost.

Direct time is that which is lost during a primary workstoppage. Indirect time is time lost due to a primary workstoppage.

Ce graphique indique la répartition des employeurs chez que le nombre de jours ouvrables perdus à le plus contribue au total global. Ces pourcentages ont été tirés d'un total cumulatif des jours perdus directement et indirectement.

Le temps perdu directement est le temps perdu pendant un arrêt de travail primaire. Le temps perdu indirectement est le temps perdu à la suite d'un arrêt de travail primaire.



* Consolidated Bathurst Inc.

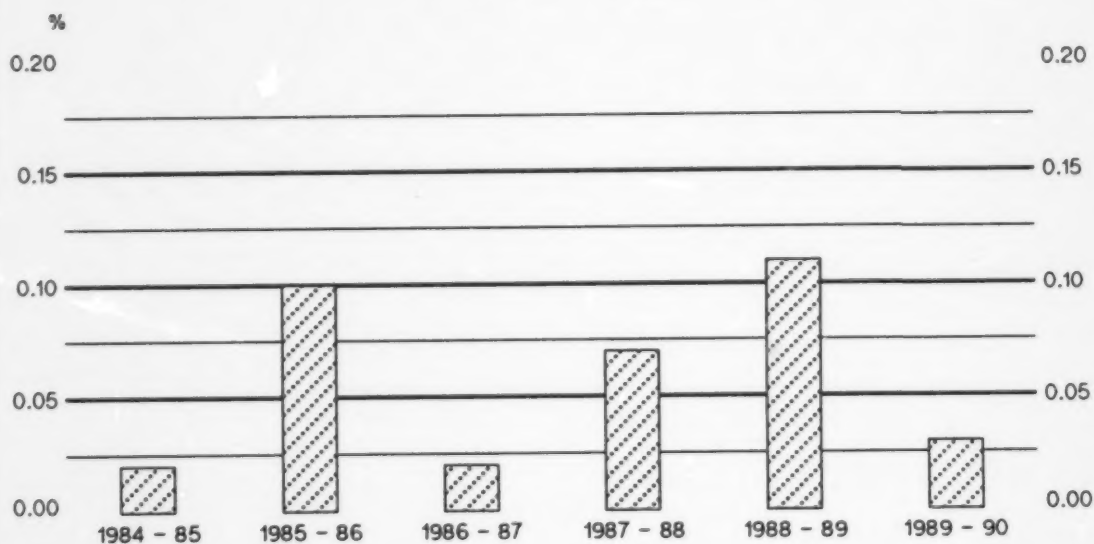
** Brunswick Bottling Limited

*** This lost time is divided between workstoppages occurring with Fraser Inc., and the Papeworkers, Local 263(Edmundston), Papeworkers Local 160 (Atholville) and the Papeworkers Local 113 in Kedgwick. / Le temps perdu est reparti entre les arrêts de travail à la Fraser Inc., et les Travailleurs du papier, section locale 263 (Edmundston), Travailleurs du papier, section locale 160 (Atholville) et Travailleurs du papier, section locale 113 à Kedgwick.

**** Denison-Potocan Potash Co.

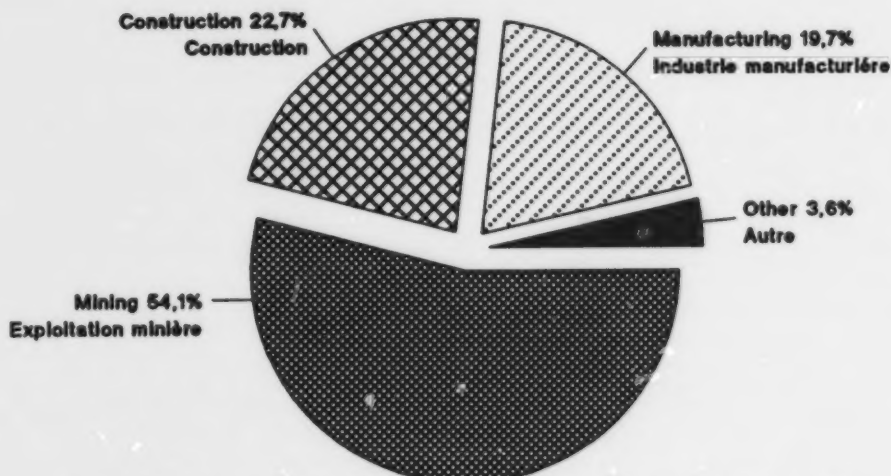
FIGURE 3 / FIGURE 3

Percentage of Estimated Annual Working Time Lost due to Workstoppages
in New Brunswick by Fiscal Year (all Jurisdictions)/
Pourcentage, par année financière, du temps de travail annuel approximatif
perdu à cause d'arrêts de travail au Nouveau-Brunswick
(total des compétences)



NOTE: Estimated annual working time is the average non-agricultural employment per day multiplied by the total number of working days within the year. /
Le temps de travail annuel approximatif est le nombre moyen de jours d'emploi en dehors de l'agriculture multiplié par le nombre total de jour ouvrables au cours de l'année.

FIGURE 4 / FIGURE 4
Industrial Distribution of Working Days Lost under the
Industrial Relations Act
Jours ouvrables perdus par Industrie en vertu de la
Loi sur les relations industrielles
Fiscal Year 1989 - 90 / L'année financière 1989 - 90



NOTE: Other industries (3.6%) include one (1) workstoppage from each of the Food and Beverage, Other Services, and Transportation Communication and Other Utilities Industries. / Les autres industries (3.6%) comptent un (1) arrêt de travail pour chaque groupe suivant: aliments et boissons, transports, communications et autres industries de services.

Reasons for Workstoppages and Working Time Lost
in New Brunswick (Industrial Relations Act)
Fiscal Year 1989 - 90
Motifs des arrêts de travail et temps de travail perdu
au Nouveau-Brunswick
(Loi sur les relations industrielles)
Année financière 1989 - 90

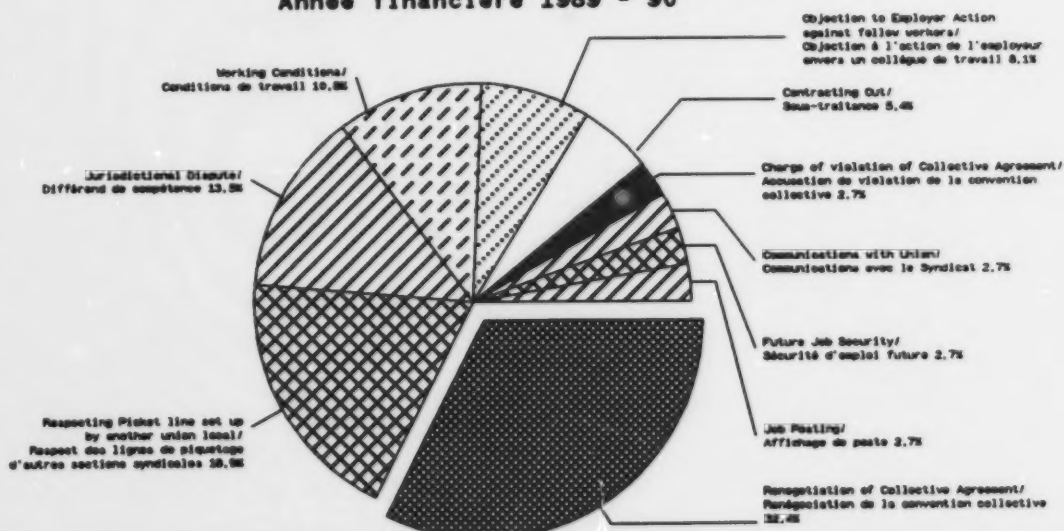
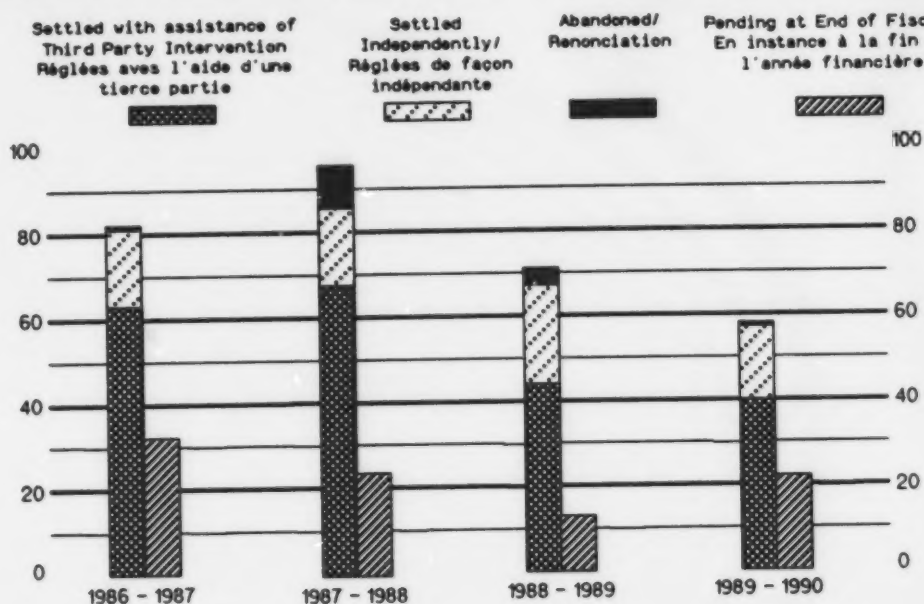
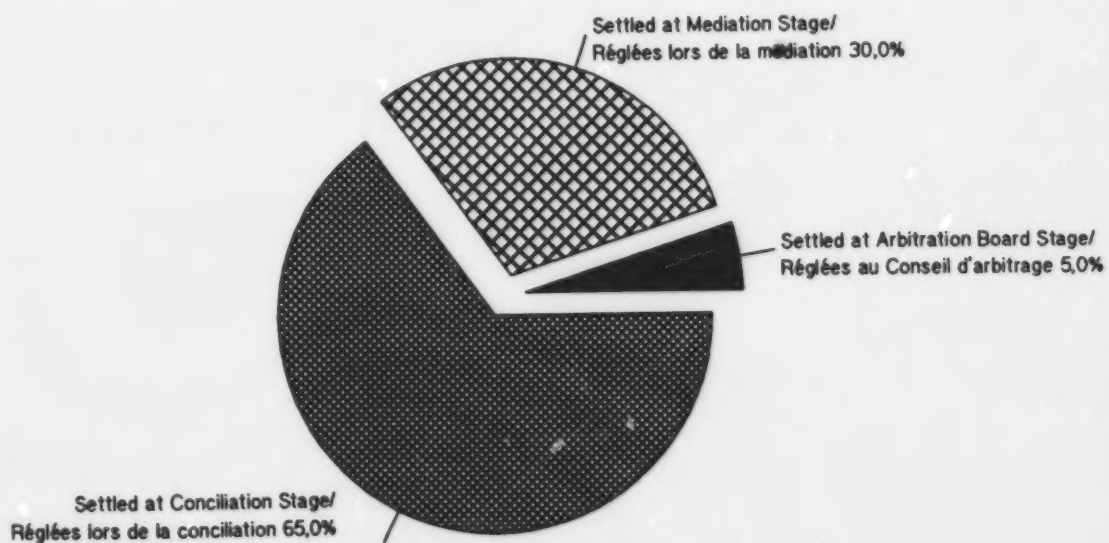


FIGURE 5 / FIGURE 5

**Industrial Relations Proceedings by Fiscal Year of Settlement /
Procédures en matière de relations industrielles par année de règlement**



**Industrial Relations Proceedings /
Procédures en Matière de Relations Industrielles
Breakdown of Cases Settled with Assistance of Third Party Intervention /
Répartition des affaires réglées avec l'aide d'une tierce partie
Fiscal Year 1989-90 / L'année financière 1989-90**



**TECHNICAL AND INSPECTION
SERVICES DIVISION
DIVISION DES INSPECTIONS
ET SERVICES TECHNIQUES**

**R. BRIAN CONNELL
ASSISTANT DEPUTY MINISTER
SOUS-MINISTRE ADJOINT**

TECHNICAL AND INSPECTION SERVICES DIVISION

The Technical and Inspection Services Division carries out design registration, plans review, licensing, permit issuance, and inspection functions. An objective of the division is to ensure minimum levels of public health and safety are maintained through the enforcement of legislation, standards and codes with respect to:

Building construction, electrical and plumbing installations, fire prevention, tourism accommodation installations and New Brunswick Housing Corporation related building projects;

Boilers and pressure vessels, liquefied petroleum and medical gas, amusement devices, elevators and lifts, motor vehicle dealerships and licensed inspection stations;

The licensing of stationary engineers, gas personnel, plumbers and plumbing contractors, electricians and electrical contractors, welders and steamfitters/pipefitters; and

The issuance of plumbing and electrical permits.

The Division consists of four branches: the Mechanical Inspection Branch, the Building Inspection Branch, the Design Registration and Plans Review Branch, and the Technical and Engineering Support Branch.

DIVISION DES INSPECTIONS ET SERVICES TECHNIQUES

La Division des inspections et services techniques s'occupe de l'enregistrement et de l'étude des plans, de la délivrance de licences et de permis et de tâches d'inspection. L'un des objectifs de la Division consiste à assurer le respect de critères minimaux en matière de santé et de sécurité publiques au moyen de l'application des mesures législatives, des normes et des codes visant:

La construction de bâtiments, les installations électriques et de plomberie, la prévention des incendies, les installations touristiques d'hébergement et les projets de construction relevant de la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick;

Les chaudières et les appareils à pression, le propane léger et les gaz utilisés à des fins médicales, les appareils d'amusement, les ascenseurs et monte-charge, les concessionnaires de véhicules automobiles et les postes officiels de vérification des véhicules automobiles;

La certification des mécaniciens de machines fixes, des opérateurs d'appareils fonctionnant au gaz, des plombiers et des entrepreneurs en plomberie, des électriciens et des entrepreneurs en électricité, des soudeurs et des poseurs de tuyaux; et

La délivrance des permis de plomberie et d'électricité.

La Division est constituée de quatre directions: La Direction des inspections de mécanique, la Direction des inspections de bâtiments, la Direction d'enregistrement et d'étude des plans et la Direction du service de soutien technique.

MECHANICAL INSPECTION BRANCH

Dale Ross, Director

Branch Objective

To ensure, through the delivery of various inspection programs, that minimum requirements incorporated under the following Acts as well as associated regulations, standards and codes are adhered to:

Boiler and Pressure Vessel Act

Elevators and Lifts Act

Motor Vehicle Act.

Branch Services

Provision of inspection services for boilers, pressure vessels, pressure piping systems, nuclear systems, propane and medical gas installations, elevators and lifts, amusement devices, automobile dealerships, and licensed motor vehicle inspection stations.

Examination and licensing of welders, stationary engineers, gas personnel and steamfitters/pipefitters.

BUILDING INSPECTION BRANCH

Bill Hall, Director

Branch Objective

To ensure through the delivery of various inspection programs, that minimum requirements incorporated under the following Acts as well as associated regulations, standards, codes and, in some cases, inspection policies of various other Departments, are adhered to:

DIRECTION DES INSPECTIONS DE MÉCANIQUE

Dale Ross, directeur

Objectif de la Direction

Faire en sorte que les exigences minimales des lois suivantes, ainsi que de leurs règlements, des normes et des codes soient respectées au moyen de divers programmes d'inspection.

La Loi sur les chaudières et appareils à pression

La Loi sur les ascenseurs et les monte-charge

La Loi sur les véhicules à moteur

Services de la Direction

La prestation de services d'inspection des chaudières, des appareils à pression, des systèmes de tuyauterie sous pression, des systèmes nucléaires, des installations de propane et de gaz utilisés à des fins médicales, des ascenseurs et monte-charge, des appareils d'amusement, des concessionnaires de véhicules automobiles et des postes officiels de vérification des véhicules à moteur.

L'examen et la certification des soudeurs, des mécaniciens de machines fixes, des opérateurs d'appareils fonctionnant au gaz et des poseurs de tuyaux.

DIRECTION DES INSPECTIONS DES BÂTIMENTS

Bill Hall, directeur

Objectif de la Direction

Faire en sorte que les exigences minimales des lois suivantes, ainsi que de leurs règlements, des normes et des codes et, dans certains cas, de diverses autres directives du ministère en matière d'inspections, soient respectées au moyen de différents programmes d'inspection:

Electrical Installation & Inspection Act

Plumbing Installation & Inspection Act

Fire Prevention Act

Mobile Homes Act

Tourism Development Act

New Brunswick Housing Corporation Act
(April 1 - December 31, 1989)

Clean Environment Act.

La Loi sur le montage et l'inspection des installations électriques

La Loi sur le montage et l'inspection des installations de plomberie

La Loi sur la prévention des incendies

Loi sur les maisons mobiles

Loi sur le développement du tourisme

La Loi sur l'habitation au Nouveau-Brunswick
(1 avril - 31 décembre, 1989)

La Loi sur l'assainissement de l'environnement

Branch Services

Provision of inspection services for electrical, plumbing, structural, fire prevention, new residential wells, tourism accommodation installations and New Brunswick Housing Corporation related building projects.

Services de la Direction

La prestation de services d'inspection en matière d'installations électriques et de plomberie, de structures, de prévention des incendies, de nouveaux puits à usage domiciliaire, d'installations touristiques d'hébergement et de projets de construction relevant de la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick.

DESIGN REGISTRATION AND PLANS REVIEW BRANCH

Carroll Kimball, Director

DIRECTION D'ENREGISTREMENT ET D'ÉTUDE DES PLANS

Carroll Kimball, directeur

Branch Objective

To ensure that public safety and minimum requirements incorporated under the following Acts as well as associated regulations, standards and codes are adhered to:

Electrical Installation and Inspection Act

Plumbing Installation and Inspection Act

Elevators and Lifts Act

Boiler and Pressure Vessel Act

Objectif de la Direction

Faire en sorte que les exigences minimales relatives à la sécurité publique et aux lois suivantes, ainsi que leurs règlements, aux normes et aux codes soient respectées.

La Loi sur le montage et l'inspection des installations électriques

La Loi sur le montage et l'inspection des installations de plomberie

La Loi sur les ascenseurs et les monte-charge

La Loi sur les chaudières et appareils à pression

Branch Services

Carry out design registration functions for boilers and pressure vessels, pressure piping systems, nuclear systems, propane and medical gas installations.

Carry out plans review functions for electrical installations, fire safety, boiler and pressure vessel installations, pressure piping systems, nuclear systems, propane and medical gas installations. In the case of plan review functions for plumbing installations and elevator installations, the appropriate chief inspectors presently retain that responsibility.

Carry out review and registration of welding procedures.

Carry out review and assist in the preparation of Quality Assurance Manuals.

TECHNICAL & ENGINEERING SUPPORT BRANCH

Peter Fitzpatrick, Director

Branch Objective

To ensure the provision of required technical support to all division staff as well as ensure provision of division headquarters administrative support services.

Branch Services

Administer and maintain current the *Electrical Installation and Inspection Act*, the *Plumbing Installation and Inspection Act*, the *Boiler and Pressure Vessel Act*, the *Elevators and Lifts Act*, the *Mobile Homes Act*, as well as provide input to a variety of related codes and standards.

Provide for a periodic audit to be carried out on inspection and plans review staff to ensure uniform application across the Province of inspection and plans review procedures developed by the Branch.

Services de la Direction

Effectuer l'enregistrement des plans des chaudières et des appareils à pression, des systèmes de tuyauterie sous pression, des systèmes nucléaires et des installations de propane et de gaz utilisés à des fins médicales.

Étudier les plans des installations électriques, des dispositifs de sécurité en cas d'incendie, des chaudières et des appareils à pression, des systèmes de tuyauterie sous pression, des systèmes nucléaires et des installations de propane et de gaz utilisés à des fins médicales. Les inspecteurs-chefs concernés ont toujours la responsabilité de l'étude des plans des installations de plomberie et d'ascenseurs.

Vérifier et enregistrer les procédés de soudure.

Réviser et contribuer à la préparation des manuels d'assurance de la qualité.

DIRECTION DU SERVICE DE SOUTIEN TECHNIQUE

Peter Fitzpatrick, directeur

Objectif de la Direction

Apporter le soutien technique nécessaire à tout le personnel de la Division et les services de soutien administratif au bureau central de la Division.

Services de la Direction

Administrer et tenir à jour la *Loi sur le montage et l'inspection des installations électriques*, la *Loi sur le montage et l'inspection des installations de plomberie*, la *Loi sur les chaudières et appareils à pression*, la *Loi sur les ascenseurs et les monte-charge*, la *Loi sur les maisons mobiles*; fournir des avis au sujet d'un éventail de codes et de normes connexes.

Effectuer la vérification périodique du personnel responsable des inspections et de l'étude des plans afin d'assurer l'application uniforme dans toute la province des directives élaborées par la Direction.

Provide the required technical assistance and/or interpretative support to all division staff through the various Chief Inspectors.

Responsibility for the identification of staff training needs as well as coordinating the development and implementation of required training programs to address these needs.

Development and implementation of required division E.D.P. systems.

Provision of clerical and secretarial support for Division headquarters staff.

Coordination and development of the Division's budget.

Provision of necessary information to Division management to ensure control over expenditures, revenues and provide information necessary for planning purposes.

Licensing of electricians, electrical contractors, plumbers, plumbing contractors and mobile home dealers.

Assurer une aide technique et un soutien en matière d'interprétation à tous les membres du personnel de la Division par l'entremise des divers inspecteurs-chefs.

L'identification des besoins de formation du personnel ainsi que la coordination et la mise en oeuvre des programmes de formation nécessaires.

L'élaboration et la mise en oeuvre des systèmes EDP nécessaires.

Le maintien de services de bureau et de secrétariat à l'intention du personnel du bureau central de la Division.

La coordination et l'élaboration du budget de la Division.

L'apport de renseignements nécessaires aux gestionnaires de la Division afin d'assurer le contrôle des dépenses et des recettes et de recueillir des données pour fins de planification.

La délivrance des licences des électriciens, des entrepreneurs en électricité, des plombiers, des entrepreneurs en plomberie et des concessionnaires de maisons préfabriquées.

FIGURE 1

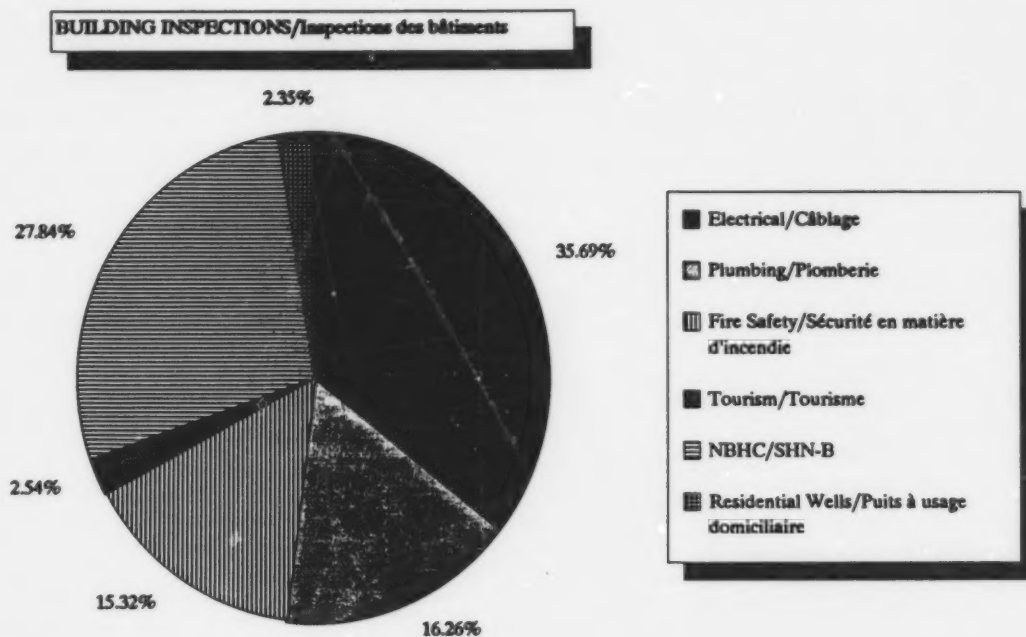


FIGURE 2

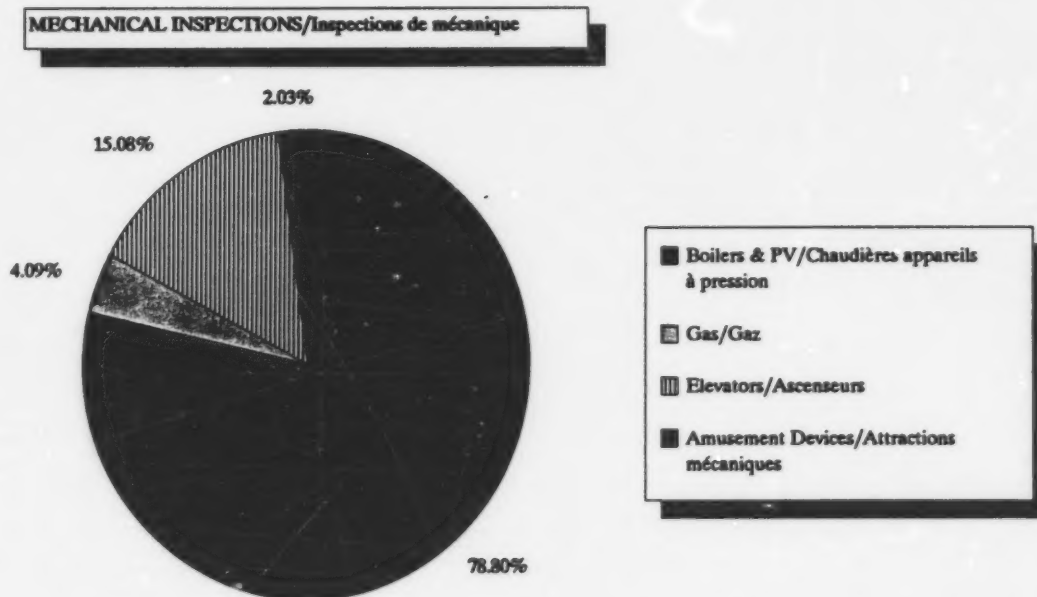


FIGURE 3

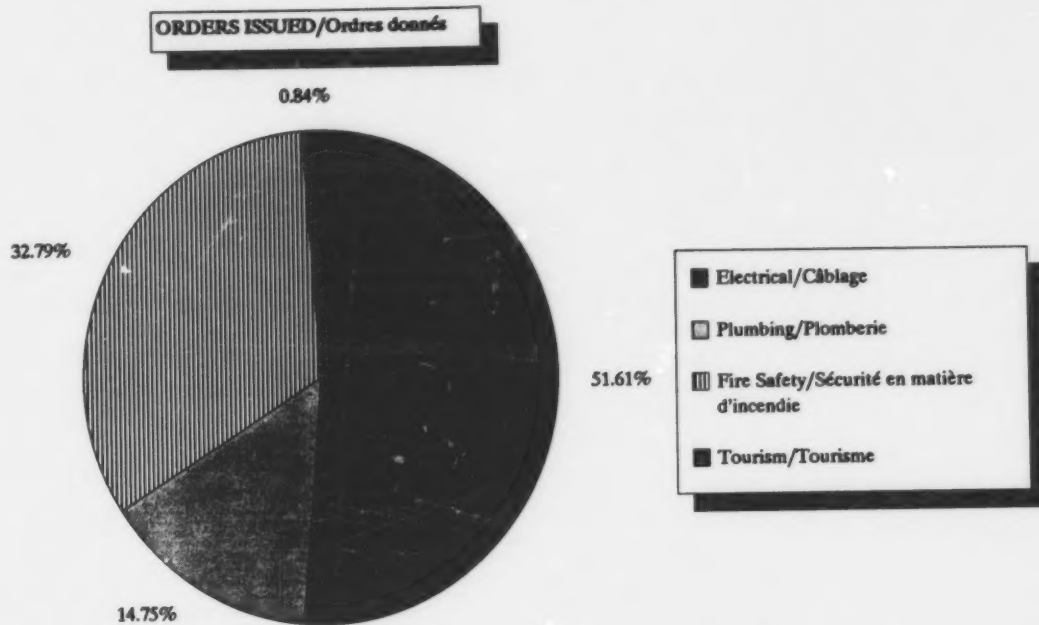


FIGURE 4

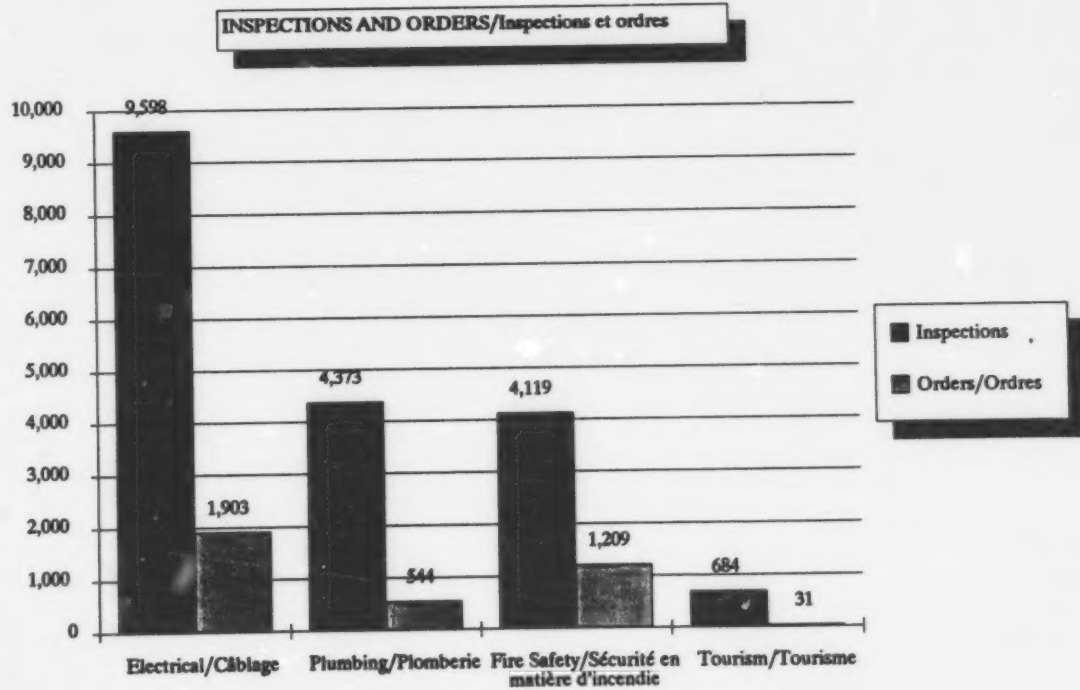


FIGURE 5-A

LICENSES ISSUED OR RENEWED/Licenses délivrés ou renouvelés

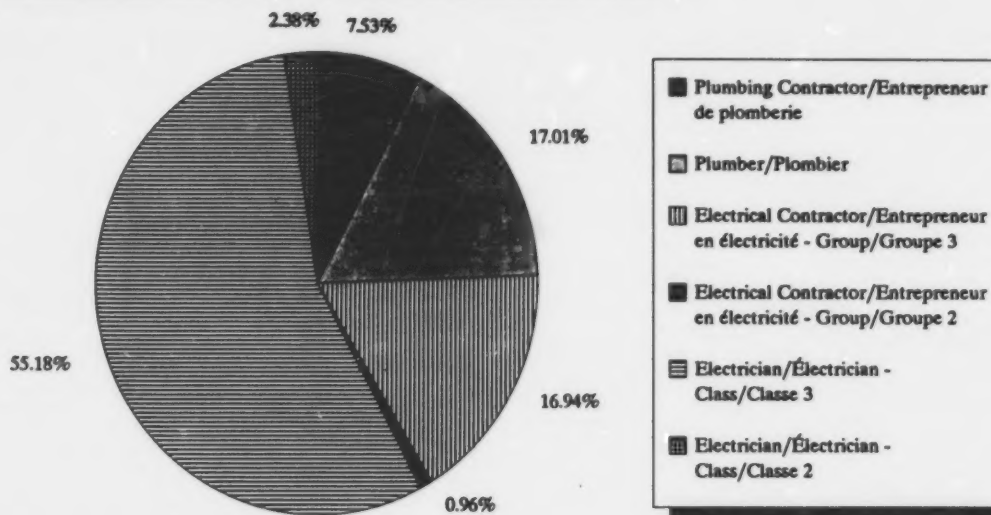
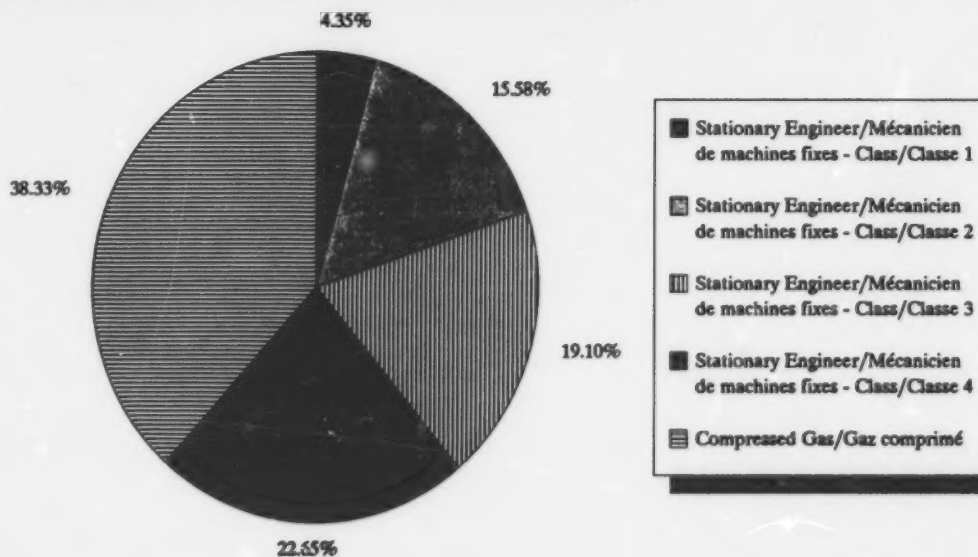


FIGURE 5-B

LICENSES ISSUED OR RENEWED/Licenses délivrés ou renouvelés



**TECHNICAL AND INSPECTION SERVICES/
DIVISION DES INSPECTIONS ET SERVICES TECHNIQUES**

Inspections Carried Out/Inspections effectuées	
Amusement Devices/Attractions mécaniques	243
Boiler and PV/Chaudières et appareils à pression	9,426
Electrical/Câblage	9,598
Elevators/Ascenseurs	1,804
Fire Prevention/Prévention des incendies	4,119
Gas/Gaz	489
Plumbing/Plomberie	4,373
New Brunswick Housing Corporation/Société d'Habitation du N.-B.	7,488
Residential Wells/Puits à usage domiciliaire	633
Tourism/Tourisme	684

Orders Issued/Ordres donnés	
Electrical/Câblage	1,903
Fire Prevention/Prévention des incendies	1,209
Plumbing/Plomberie	544
Tourism/Tourisme	31

Plans Reviewed or Registered/Plans révisés ou enregistrés	
Boiler and PV/Chaudières et appareils à pression	624
Electrical/Câblage	723
Elevators/Ascenseurs	53
Fire Prevention/Prévention des incendies	1,512
Gas/Gaz	287
Plumbing/Plomberie	185

Permits Issued/Permis délivrés	
Electrical/Câblage	15,454
Plumbing/Plomberie	2,818

Licenses Issued or Renewed/Licenses délivrés ou renouvelés	
Compressed Gas/Gaz comprimé	1,154
Electrical Contractor/Entrepreneur en électricité - Group/Groupe 2	29
Electrical Contractor/Entrepreneur en électricité - Group/Groupe 3	513
Electrician/Électricien - Class/Classe 2	72
Electrician/Électricien - Class/Classe 3	1,671
Plumber/Plombier	515
Plumbing Contractor/Entrepreneur de plomberie	228
Stationary Engineer/Mécanicien de machines fixes - Class/Classe 1	131
Stationary Engineer/Mécanicien de machines fixes - Class/Classe 2	469
Stationary Engineer/Mécanicien de machines fixes - Class/Classe 3	575
Stationary Engineer/Mécanicien de machines fixes - Class/Classe 4	682



**PLANNING AND ADMINISTRATION
PLANIFICATION ET ADMINISTRATION**

**MARYANNE BOURGEOIS
EXECUTIVE DIRECTOR
DIRECTRICE EXÉCUTIVE**

PLANNING AND ADMINISTRATION DIVISION

The Planning and Administration Division provides corporate administrative, financial, personnel and information planning and processing services to the Department and program support services are provided to the Regional Offices. The Division is responsible for the Office of the Workers' Advocate, the multiculturalism and immigration programs, and provides liaison and co-ordination of the administration of the Industrial Relations Board, the Fishing Industry Relations Board, the Employment Standards Tribunal and the Human Rights Commission.

Although the funds for the administration of the Public Service Labour Relations Board are budgeted within the Department of Labour and the overall administration of the *Public Service Labour Relations Act* has been merged with the administration of the *Industrial Relations Act*, the *Fisheries Bargaining Act* and the Employment Standards Tribunal, the Public Service Labour Relations Board files a separate Annual Report.

FINANCE AND ACCOUNTING BRANCH

Kay Harding, Director

The Finance and Accounting Branch is responsible for the provision of a centralized financial support service to the Department.

The primary functions of the branch are the control of financial management and the accurate reporting of the accounting activities. This entails the collection and correlation of valid and consistent financial data required in the preparation of accounting reports to accommodate budget planning and control. All systems are maintained so as to provide strict adherence to government policies and procedures.

DIVISION DE LA PLANIFICATION ET ADMINISTRATION

La Division de la planification et de l'administration offre des services administratifs, financiers et de personnel ainsi que des services de planification et de traitement de l'information à l'ensemble du ministère; elle fournit aussi des services de soutien général aux bureaux régionaux. Elle est responsable du Bureau de défense des droits des travailleurs ainsi que des programmes en matière de multiculturalisme et d'immigration et fait fonction, en outre, d'agent de liaison et de coordination pour ce qui est de l'administration de la Commission des relations industrielles, de Tribunal des normes d'emploi et de la Commission des droits de la personne.

Bien que les fonds pour son administration soient comptabilisés à l'intérieur du ministère du Travail et que l'application générale de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ait été fusionnée à celle de la *Loi sur les relations industrielles*, de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et de Tribunal des normes d'emploi, la Commission des relations de travail dans les services publics présente un rapport annuel distinct.

DIRECTION DES FINANCES ET DE LA COMPTABILITÉ

Kay Harding, directrice

La Direction des finances et de la comptabilité assure un service centralisé de soutien financier au ministère.

La Direction est principalement responsable du contrôle de la gestion financière et de la présentation de rapports exacts des activités de comptabilité. Elle assure donc la collecte et la corrélation des données financières valides et uniformes nécessaires à la préparation de rapports comptables pour respecter la planification et le contrôle du budget. Tous les systèmes sont tenus de façon à assurer un respect rigoureux des politiques et modalités du gouvernement.

Activities

Providing advice, assistance and financial information to departmental managers to aid in the development of budgets and the preparation of quarterly financial statements;

Planning and coordinating the financial budgets and quarterly reviews;

Ensuring the collection and adequate records maintenance of 3,000 accounts receivable and loan receivables, ensuring an adequate provision of losses as well as recommending remedial action for delinquent accounts;

Coordinating the receipt of revenues and ensuring that all revenue and cash handling systems comply with established financial policies and procedures;

Providing centralized accounting services such as: payrolls, travel expense claims, employment development payments, travel and salary advances and recoveries, chargebacks, accounts payable, accounts receivable, etc. and maintaining adequate accounting records;

Coordinating financial information for public accounts and budget estimates; and

Providing financial advice and guidance to the regional offices.

HUMAN RESOURCE SERVICES BRANCH

G. W. Stillwell, Director

The Human Resource Services Branch serves as a resource unit to the entire Department in human resource matters. Included in the mandate for the Branch is the responsibility for the implementation and monitoring of a strategy/plan for the management of human resources in the Department consistent with the overall Departmental Strategic Plan, staffing, classification and reclassification services, systems maintenance, human resource policy development and administration, central agency liaison, committee involvement, co-ordination of language and non-technical training, monitoring departmental linguistic profiles and strategic implementation plan, and human resource management services in general.

Activités

Conseils, aide et renseignements financiers aux gestionnaires du ministère afin de faciliter la préparation des budgets et des états financiers trimestriels;

Coordination et planification des budgets et des analyses trimestrielles;

Collecte et tenue de dossiers adéquats pour 3 000 comptes débiteurs et prêts non remboursés, provision adéquate pour pertes ainsi que recommandations des mesures de rectification relatives aux comptes en souffrance;

Coordination de la rentrée des recettes et conformité de tous les systèmes de maniement des recettes et des fonds aux politiques et modalités financières établies;

Services de comptabilité centralisés tels que : feuilles de paie, réclamations des dépenses de voyage, versements pour le développement de l'emploi, avances et recouvrements salariaux et de voyage, frais à recouvrer, comptes créditeurs, comptes débiteurs, etc., et tenue de registres comptables adéquats;

Coordination des renseignements financiers pour les comptes publics et les prévisions budgétaires; et

Conseils et avis financiers aux bureaux régionaux.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

G. W. Stillwell, directeur

La Direction des ressources humaines assure des services à l'ensemble du ministère dans le secteur des ressources humaines. Elle a pour mandat, entre autres, d'assurer au sein du ministère la mise en oeuvre et le suivi d'un plan/d'une stratégie de gestion des ressources humaines compatible avec l'ensemble du plan stratégique du ministère; la dotation en personnel; la classification et la reclassification; la tenue des systèmes; l'administration et l'élaboration d'une politique sur les ressources humaines; la liaison avec les organismes centraux; les activités des comités; la coordination de la formation linguistique et générale; le suivi des profils linguistiques du ministère et du plan de mise en oeuvre stratégique et les services de gestion des ressources humaines en général.

Activities

Utilization of automated recruitment system by human resource staff. Selected user training began during the year and as the data base continues to expand, senior management and Human Resource Services will be provided with more timely competition information updates;

Application of computer generated employee identification card system to include generation of new ID cards for recent commencements and updated cards for those employees having recently undergone a classification or working title change;

Co-ordination of specialized training requests specifically for regional office technical supervisors. Supervisory management training courses were once again arranged and successfully concluded;

Continued monitoring of the Employment Equity Action Plan in conjunction with annual reporting process. During the year, a revitalization process was initiated within the A.A./EE committee and efforts were made towards updating the registry of women interested in career advancement within the Department under the Employment Equity Program;

Initial monitoring of Departmental linguistic profiles under Official Language Policy;

Commencement of a long range project which, when completed, will eventually see on file up to date job descriptions for each position within the Department;

Development of an automated vacation and sick leave report in conjunction with Information Planning and Processing that advises departmental managers of vacation leave entitlement and sick leave accumulation of employees semi-annually; and

Maintaining ongoing services to the Department such as recruitment and selection which involved approximately 30 competitions, classification, reclassification and other compensation related services, liaison with the provincial language training school and the Board of Management re language and other training, continued activity in conjunction with the suggestion awards program and committee involvement associated with human resource management activities.

Activités

Utilisation d'un système informatisé de recrutement pour le personnel des ressources humaines. La formation d'utilisateurs choisis a débuté au cours de l'année et au fur et à mesure que la base de données continue de s'accroître, des renseignements plus à jour sur les concours seront offerts aux services des ressources humaines et des cadres supérieurs;

L'application d'un système informatisé de cartes d'identité comprenant la présentation des nouvelles cartes d'identité pour les nouveaux employés et la révision des cartes pour les employés qui viennent de faire l'objet d'une reclassification ou d'un changement de titre d'emploi;

Coordination des demandes de formation spécialisée pour les surveillants techniques des bureaux régionaux. Des cours de formation en surveillance et en gestion ont été organisés avec succès;

Observation continue du Plan d'action d'égalité en matière d'emploi parallèlement au mode de présentation de rapports annuels. Au cours de l'année, un processus de revitalisation a été entrepris au sein des comités d'action positive et d'égalité en matière d'emploi. Des efforts ont été déployés en vue de la révision du répertoire des femmes intéressées à l'avancement professionnel au sein du ministère dans le cadre du Programme d'égalité en matière d'emploi;

Suivi préliminaire des profils linguistiques du ministère en vertu de la Politique des langues officielles.

Mise en oeuvre d'un projet à long terme qui consiste à établir des dossiers à jour des descriptions d'emplois pour chaque poste au sein du ministère;

Élaboration d'un rapport informatisé des congés de maladie et des congés annuels en collaboration avec la Direction de la planification et du traitement de l'information qui renseigne deux fois par année les responsables du ministère sur les congés annuels et de maladie accumulés et auxquels ont droit les employés; et

Maintien des services au sein du ministère, tels que recrutement et sélection y compris 30 concours, classification, reclassification et autres services liés à la rémunération, liaison avec le Centre provincial de formation linguistique et avec le Conseil de gestion concernant la formation linguistique et autre, activités continues relativement au programme de prime à l'initiative et participation à des comités en matière d'activités de gestion des ressources humaines.

PLANNING AND EVALUATION BRANCH

J. Michael O'Brien, Director

The Planning and Evaluation Branch consists of the Office of Multiculturalism and Immigration, the Office of the Workers' Advocate and two additional working units which provide a series of central services to senior management and line Divisions of the Department.

One unit provides an expertise in program evaluation and strategic planning and trend forecasting. During the period under review, an evaluation was conducted of a two-component program of the Department. In addition, a program inventory model was prepared to contribute to program definition and to decision-making regarding the evaluability of programs. During the next fiscal year, plans will be completed for the evaluation of at least two other Departmental programs.

The Branch continued to provide staff on a seconded basis to the Department in the development of an electronic filing system that will eventually convert all files of the Department from a source-based to subject-based system using the computer capabilities as the vehicle for the system.

The Branch provides a central administrative service for the Department's senior management which formats and processes executive memorandums to Government and central agencies. In addition, this service maintains administrative requirements in areas of appointments by Order-in-Council and is responsible for the co-ordination of the Department's Annual Report.

Multiculturalism

The multiculturalism office serves as the resource unit for implementation of the provincial Policy on Multiculturalism for which the Department has lead responsibility. Consultation is provided to other departments as well as to community organizations and individuals concerned with multicultural issues.

DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DE L'ÉVALUATION

J. Michael O'Brien, directeur

La Direction de la planification et de l'évaluation du ministère du Travail comprend le Bureau du multiculturalisme et de l'immigration, le Bureau de défense des droits des travailleurs ainsi que deux unités de travail qui offrent une série de services centralisés aux cadres supérieurs et aux divisions.

Une des unités offre des compétences en évaluation des programmes, en planification stratégique et en prévision des tendances. Durant la période du rapport, un programme à deux volets du ministère a été évalué. En outre, un modèle d'inventaire des programmes a été préparé pour mieux définir les programmes et déterminer plus facilement s'ils peuvent être évalués. Au cours de la prochaine année financière, des dispositions seront prises pour évaluer au moins deux autres programmes du ministère.

La Direction a continué de prêter du personnel au ministère pour l'élaboration d'un système de classement électronique qui convertira éventuellement tous les fichiers du ministère à partir d'un système par source à un système par sujet en utilisant l'ordinateur comme véhicule.

La Direction offre également aux cadres supérieurs du ministère un service administratif centralisé qui consiste à préparer et à acheminer les notes interservices envoyées par les cadres supérieurs au gouvernement et aux organismes centraux. Ce service effectue également les démarches administratives pour les nominations par le lieutenant-gouverneur en conseil et se charge de la coordination de l'information pour le rapport annuel.

Multiculturalisme

Le bureau du multiculturalisme sert de centre de ressources pour la mise en oeuvre de la politique provinciale sur le multiculturalisme dont le ministère a la principale responsabilité. Un service de consultation est offert aux autres ministères ainsi qu'aux organismes communautaires et particuliers qui s'intéressent aux questions multiculturelles.

The Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism was renewed and enlarged in 1989-90 to include representation from all major provincial and sub-provincial organizations and associations having a stated interest in the multicultural nature of New Brunswick society. The 10 member Committee meets quarterly.

Through the multicultural grants program, assistance is provided to established multicultural associations for ongoing and new programs; and to assist in the establishment of new groups. In 1989-90, the grants also supported a range of research and special projects relevant to the provincial multicultural policy. Seventeen grants totalling \$27,000 were made to eight associations, an average of \$1600 per grant.

A training workshop and meetings were held with interdepartmental representatives on the Multicultural Liaison Network to encourage further application of the multiculturalism policy to programs and policies across government.

An equal employment opportunity target group for visible minority youth was introduced under the Jet Stream summer Job Creation Program. Fourteen youth worked for nine departments in facilities in four locations around the province. They received a total of 167 work weeks.

Immigration

The Branch continued to consult on a regular basis with Canada Employment and Immigration officials, both regionally and nationally, on federal policies and programs relating to immigration into New Brunswick, including annual levels, settlement programs, refugees, offshore workers and business immigration. Liaison was provided to other departments whose mandates are affected by immigration matters.

Le Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme a été renouvelé et élargi en 1989-1990 pour inclure des représentants de tous les organismes provinciaux et paraprovinciaux et les associations qui ont un intérêt dans les questions multiculturelles de la société néo-brunswickoise. Le comité composé de 10 membres se réunit tous les trois mois.

Dans le cadre du programme de subventions pour le multiculturalisme, une aide est fournie en vue de la création d'associations multiculturelles pour de nouveaux programmes et des programmes en cours; et pour collaborer à la création de nouveaux groupes. En 1989-1990, les subventions ont soutenu une gamme de projets de recherche et de projets spéciaux pertinents à la politique provinciale sur le multiculturalisme. Dix-sept subventions représentant une somme totale de 27 000 \$ ont été accordées à huit associations, la moyenne étant de 1 600 \$ par subvention.

Un atelier de formation et des rencontres ont eu lieu entre les représentants interministériels du réseau de liaison multiculturelle afin de promouvoir la mise en application de la politique sur le multiculturalisme dans les programmes et politiques gouvernementaux en place.

Dans le cadre du projet Jet Stream du Programme de création d'emplois d'été, un groupe cible d'égalité d'accès à l'emploi des jeunes de minorités visibles a été identifié. Quatorze jeunes ont travaillé au sein de neuf ministères dans quatre endroits de la province. Ils ont accompli un total de 167 semaines de travail.

Immigration

Les consultations avec les représentants d'Emploi et Immigration Canada se sont poursuivies sur une base régulière, au niveau régional et national sur les programmes et politiques fédéraux concernant l'immigration au Nouveau-Brunswick, y compris le taux annuel, les programmes d'établissement, les réfugiés, les travailleurs en haute mer et les gens d'affaires immigrants. La direction a assuré la liaison avec les autres ministères dont les mandats sont visés par des questions d'immigration.

Office of the Workers' Advocate

This year was the first full year during which there were five Advocates in place throughout the province to assist injured workers or their dependents in respect of claims advanced before the Workers' Compensation Board. A redistribution of cases due to the presence of Advocates in Moncton and Edmundston allowed for more direct contact with injured workers enabling the Advocates to better meet the needs of the clients and thus avoiding delays in appeal hearings.

During fiscal 1989-90 files were opened in response to 1,344 requests for assistance, representing a 6% increase over last fiscal. This year, files were not opened if the Workers' Compensation file was not reviewed; whereas formerly, files were opened if substantive service was rendered with the results recorded as "other services". In cases where such service was rendered this year, the results were included under "enquiries". An analysis of these requests indicated that approximately 22 were received by each Advocate each month. Such service included discussion of third party claims with a worker or a lawyer or providing an explanation to an enquirer on the method of calculating extended earnings loss benefits. In addition, each Advocate received approximately 250 other general inquiries regarding workers' compensation.

An analysis of a sample of the caseload indicates that 63% of the cases related to the initial acceptance of a claim; the reopening of a claim or extended earnings loss benefits. Other issues appealed related to pensions, calculation of benefits, permanent physical impairment awards, extended treatments (usually chiropractic), medications and the extension of vocational rehabilitation benefits.

Of the 730 cases taken through the various levels of appeal, approximately 60% were resolved with approximately 25% pending at year's end.

In approximately 15% of the cases handled, it was determined there was insufficient evidence to support an appeal and the client was so advised. These were generally cases where the issues related more to fact than opinion, such as pre-accident wages used to calculate benefits.

As of year's end, 12% of the cases were pending the receipt of information requested of the worker or of a third party on behalf of the worker. These like the other cases that had not been fully resolved, were carried over into the new year for final disposition.

Bureau de défense des droits des Travailleurs

C'est la première année complète que cinq défenseurs des droits des travailleurs étaient en poste dans la province afin d'aider les accidentés du travail ou leurs personnes à charge pour toute demande présentée à la Commission des accidents du travail. En raison de la présence de défenseurs à Moncton et à Edmundston, les cas ont été répartis à nouveau, ce qui a permis aux défenseurs des droits d'avoir un contact plus direct avec les travailleurs blessés et ainsi de mieux répondre aux besoins des clients et d'éviter des délais dans les audiences d'appel.

Pendant l'année financière 1989-90, le Bureau a créé des dossiers en réponse à 1 344 demandes d'aide, soit une augmentation de 6% par rapport à la dernière année financière. Cette année, on n'a pas ouvert de dossier lorsque celui de la Commission n'avait pas été évalué alors qu'antérieurement, on établissait un dossier s'il fallait rendre un service considérable et les résultats étaient inscrits sous "autre services". Cette année, lorsque des services du genre ont été fournis, les résultats ont été inscrits sous "renseignements". L'analyse de ces demandes révèle que chaque défenseur des droits a reçu environ 22 demandes par mois. Le service comportait des discussions sur les réclamations d'une tierce partie avec un travailleur ou un avocat, ou une explication à un enquêteur sur la méthode de calculer les prestations supplémentaires pour perte de traitement. Chaque défenseur des droits a également répondu à environ 250 autres demandes de renseignements d'ordre général concernant les indemnités des travailleurs.

D'après l'analyse d'un échantillonnage de cas, 63% des cas concernaient l'acceptation initiale d'une réclamation, la réévaluation d'une réclamation ou la remise de prestations supplémentaires pour perte de traitement. D'autres questions ayant fait l'objet d'un appel portaient sur les régimes de pensions, le calcul des prestations, les décisions sur les handicaps physiques permanents, les traitements prolongés (habituellement la chiropratie), les médicaments et la prolongation des prestations de réadaptation professionnelle.

Des 730 cas ayant franchi diverses étapes de la procédure d'appel, 60% ont été réglés et environ 25% étaient en suspens à la fin de l'année.

Dans environ 15% des cas étudiés, il n'y avait pas suffisamment de preuve pour justifier un appel et les clients en ont été avisés. Il s'agissait principalement de cas où les questions portaient plus sur les faits que sur des opinions, telles que les salaires avant l'accident servant au calcul des prestations.

À la fin de l'année, 12% des cas étaient en suspens en attendant les renseignements exigés du travailleur ou d'une tierce partie au nom du travailleur. Ces cas, tout comme les autres non complètement résolus, ont été reportés à l'année suivante à des fins de règlement.

INFORMATION PLANNING AND PROCESSING SERVICES

Stuart L. Oulton, Director

The Information Planning and Processing Services Branch serves as the focal point for the Department's extensive use of office automation technology. It is responsible for operating the departmental computers and computer network, providing support services to all end-users, and coordinating interactions with outside vendors and suppliers, including the Information Systems Group of the Department of Supply and Services. It is also responsible for establishing and enforcing Department-wide standards relating to office technology.

During 1989, personal computers played an increasingly important role in the Department's information technology strategy. Several such machines, using Word Perfect word processing software, were purchased for use primarily by support staff. These machines continued to be integrated into the existing office automation network such that users can send and receive messages, documents, and data files to and from both microcomputers and other terminals on the network both locally and elsewhere in the province.

Technical Operations Group

The technical operations group manages the daily operation of the Departmental systems, monitors their performance and makes adjustments to operating system software and configurations as warranted; provides assistance to any users experiencing technical difficulties in using the facilities, and ensures that adequate data backup and security measures are performed. This group is also responsible for managing the communications "network" that was established in 1984. This has resulted in the ability for all departmental level processors (minicomputers) and all user level processors (microcomputers) to share any printer in the Department, for any terminal or microcomputer user to access the SPERRY system (mainframe computer) or a computer located anywhere in the world that is connected to DATAPAC, and for regional department staff to interact with head office in a timely fashion, utilizing any of the above services.

DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DU TRAITEMENT DE L'INFORMATION

Stuart L. Oulton, directeur

La Direction de la planification et du traitement de l'information coordonne l'usage intense de la bureautique par le ministère. Elle veille à l'exploitation des ordinateurs et du réseau informatique du ministère, elle assure un soutien technique à tous les utilisateurs et elle coordonne les relations avec les fournisseurs et les vendeurs externes, y compris la Division des systèmes informatiques du ministère de l'Approvisionnement et des Services. Elle est aussi chargée d'élaborer et d'appliquer les normes du ministère en matière de bureautique.

Au cours de 1989 les ordinateurs personnels ont joué un rôle de plus en plus important dans la stratégie informatique du ministère. Plusieurs machines utilisant le traitement de texte Word Perfect ont été achetées principalement pour le personnel de soutien. Ces machines ont été intégrées avec succès au réseau informatique actuel du bureau pour permettre aux utilisateurs d'expédier et de recevoir des messages, des documents, et des fichiers de données à partir des micro-ordinateurs et autres postes du réseau, localement et ailleurs dans la province.

Groupe de l'exploitation technique

Le groupe de l'exploitation technique gère le fonctionnement quotidien des systèmes du ministère, surveille leur rendement et apporte les correctifs nécessaires au logiciel et à la configuration; il aide tout utilisateur qui éprouve des difficultés techniques et s'assure que les mesures de sécurité qui s'imposent soient prises. Ce groupe veille aussi à l'administration du "réseau" de communication mis sur pied en 1984. Ce réseau permet de brancher tous les ordinateurs centralisés du ministère et les ordinateurs individuels à n'importe quelle imprimante du ministère; il donne à tous les utilisateurs de terminaux l'accès aux systèmes SPERRY (ordinateurs principaux) ou à un ordinateur situé n'importe où au monde et relié à DATAPAC; il assure aussi une interaction ponctuelle entre le personnel des régions et le bureau central du ministère grâce à l'un des services susmentionnés.

During the past year, usage of all of the above facilities has continued to grow dramatically. As departmental staff have become more computer knowledgeable and confident in their abilities, they continue to identify additional opportunities for computer based productivity gains and improved program delivery.

User Support Group

The user support group is responsible for insuring that all departmental users are able to utilize the various tools that are available to them. This includes providing training courses for individuals new to computers or to a specific package, providing troubleshooting assistance when difficulties are experienced with any supported software packages, providing advice on appropriate tools to meet identified requirements, and researching new packages to determine their suitability for departmental use.

The level of activity and demands for service placed upon this group also continues to grow each year, partly due to the increased number of people who are now using the office automation tools as well as the increased number of software packages that the Department currently uses.

INDUSTRIAL RELATIONS BOARD

R. J. Boyd, Chief Executive Officer

The General Division of the Industrial Relations Board held 36 days of hearings and disposed of 48 applications, complaints and other matters, while the Construction Division held 10 days of hearings, determining a total of 22 matters. A total of 23 such matters in respect of both divisions remain pending at March 31, 1990. A summary of the Board's activities, by Division is set out in Table 1.

During the period under review, the following appointments/reappointments were made to the Industrial Relations Board:

L'utilisation de tous ces services n'a cessé d'augmenter au cours de l'année écoulée. Au fur et à mesure que les employés au sein du ministère acquièrent plus de connaissances en informatique et qu'ils se sentent plus à l'aise dans ce domaine, ils identifient des lacunes et trouvent des moyens d'accroître la productivité et d'améliorer la prestation de services à l'aide des ordinateurs.

Groupe de soutien aux utilisateurs

Le groupe de soutien aux utilisateurs s'assure que les employés du ministère puissent se servir des divers outils dont ils disposent. Ce titre, il dispense des cours de formation aux néophytes de l'informatique et aux personnes qui abordent un nouveau programme; il participe à la résolution des problèmes qui surviennent dans tous les logiciels du système, il donne des conseils sur le matériel nécessaire en vue de combler les besoins définis et il étudie les nouveaux logiciels pour s'assurer qu'ils correspondent aux attentes du ministère.

Les activités de ce groupe ainsi que les demandes de services qui lui sont adressées ne cessent de croître d'une année à l'autre, en raison de l'augmentation du nombre de personnes utilisant du matériel de bureautique et de celui des logiciels dont se sert actuellement le ministère.

COMMISSION DES RELATIONS INDUSTRIELLES

R. J. Boyd, chef administratif

La Division générale de la Commission des relations industrielles a tenu 36 jours d'audience et a traité 48 demandes, plaintes et autres questions. La Division de la construction a tenu 10 jours d'audience pendant lesquels elle a entendu 22 causes. Au 31 mars 1990, 23 causes enregistrées pendant l'année par les deux divisions étaient en instance. Le tableau 1 expose le sommaire des activités de la Commission par division.

Pendant la période visée par le présent rapport, les personnes suivantes ont été nommées ou renommées aux postes ci-dessous:

GENERAL DIVISION

Eugene McGinley, QC (Bathurst) - Chairman
Thomas Kuttner (Fredericton) - Vice-Chairman
George Greek (Moncton) - Employer Member

CONSTRUCTION DIVISION

Stuart F. Card (Fredericton) - Employer Member

During the period of this Report, the Board was challenged in Court involving the following applications for certification:

Application for Certification between *Canadian Union of Public Employees, Local 188*, and *Town of Dalhousie (Fire Fighters)*. Dismissed Judicial Review and Appeal as well.

Application for Certification between *Public Service Alliance of Canada*, Applicant, and *Beaver Foods Limited*, Renous, NB. Notice of Discontinuance, September 1989.

FISHING INDUSTRY RELATIONS BOARD

R. J. Boyd, Chief Executive Officer

During the reporting year of 1987-88, there were 18 complaints of Unfair Practice received by the Board. Following investigation at that time by an Industrial Relations Officer, there were ten of these complaints outstanding at year's end.

Such matters remain pending at the conclusion of this reporting year being March 31, 1990 awaiting appointments to the Fishing Industry Relations Board.

DIVISION GÉNÉRALE

Eugene McGinley, c.r. (Bathurst) - Président
Thomas Kuttner (Fredericton) - Vice-président
George Greek (Moncton) - Membre représentant les employeurs

DIVISION DE LA CONSTRUCTION

Stuart F. Card (Fredericton) - Membre représentant les employeurs

Au cours de l'année du présent rapport, une décision de la Commission des relations industrielles a été contestée devant les tribunaux

Demande d'accréditation entre le *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 188*, et la *ville de Dalhousie (sapeurs-pompiers)*. Révision judiciaire et appel rejetés.

Demande d'accréditation entre l'*Alliance de la Fonction publique du Canada*, Requérante, et *Beaver Foods Limited*, Renous, N.-B. Avis de cessation, septembre 1989.

COMMISSION DES RELATIONS DANS L'INDUSTRIE DE LA PÊCHE

R.J. Boyd, chef administratif

Au cours de l'année 1987-1988, la Commission a reçu 18 plaintes de pratiques déloyales. Après enquête effectuée alors par un agent des relations de travail, 10 plaintes sont encore en suspens.

À la fin de l'année visée par le présent rapport, soit au 31 mars 1990, elles étaient toujours en suspens, dans l'attente de la nomination des membres de la Commission des relations dans l'industrie de la pêche.

EMPLOYMENT STANDARDS TRIBUNAL

R. J. Boyd, Senior Executive Officer

The Employment Standards Tribunal is the body for appeal of decisions of the Director of the Employment Standards Branch made in accordance with various sections of the *Employment Standards Act*.

The following Members were appointed/re-appointed to the Employment Standards Tribunal during the fiscal year 1989-90:

Allison Whitehead (Fredericton) - Chairman
Julie Durette (St.-Hilaire) - Alternate Chairman
David MacPherson (Saint John) - Alt. Employee Member
Fraser MacLeod (Black's Harbour) - Employer Member

The Tribunal is responsible to adjudicate upon all matters properly brought before it on appeal of decisions made by the Director with regard to complaints alleging violations of the sections of the Act pertaining to termination pay, methods of payment of wages, public holidays, minimum wage rate, minimum overtime wage rate, overtime hours and rates (fair wages), interval of payment (16 days), notice of termination, tips and gratuities, weekly rest period, vacation pay, vacation time, unjust dismissal, group termination, severance pay, pay statements, assignment of wages employment of adolescents, employment of a child, lie detector tests or pregnancy leave.

In addition, under Section 8 of the Act, requests for exemption from provisions of the *Employment Standards Act* may be made and the Tribunal hears representations on such matters.

With reference to Section 72, where the Director has served an attaching order requiring a person to pay to the Tribunal, part or all of the sum of money owing, likely to be owed or about to be paid by him to the employer involved, such order is then filed with the Tribunal to await compliance.

TRIBUNAL DES NORMES D'EMPLOI

R.J. Boyd, cadre supérieur

Le Tribunal des normes d'emploi agit comme organisme quasi-judiciaire relativement à l'appel des décisions rendues par le Directeur des normes d'emploi, en vertu de la Loi sur les normes d'emploi.

Les membres suivants ont été nommés ou re-nommés au Tribunal des normes d'emploi pour un mandat de deux ans, à compter du 10 novembre 1988 :

Allison Whitehead (Fredericton) - Président
Julie Durette (St-Hilaire) - Vice-présidente
David MacPherson (Saint John) - Membre suppléant représentant les salariés
Fraser MacLeod (Black's Harbour) - Membre représentant les employeurs

Le Tribunal des normes d'emploi a compétence sur les questions qui lui sont soumises relativement à l'appel des décisions rendues par le Directeur concernant des plaintes alléguant la violation des parties de la loi dans les domaines suivants : indemnité de cessation d'emploi, mode de versement des salaires, jours fériés, salaire minimum, salaire minimum en temps supplémentaire, heures supplémentaires et taux de rémunération (salaires équitables), intervalle entre périodes de paie (16 jours), avis de cessation d'emploi, pourboires et commissions, période de repos hebdomadaire, indemnité de vacances, durée des vacances, congédiement injuste, mises à pied collectives, paie de cessation, relevés de paie, emploi d'adolescents, emploi d'un enfant, tests au polygraphe ou congé de maternité.

En vertu de l'article 8 de la loi, des demandes d'exemption relatives aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* peuvent être présentées au Tribunal et entendues par ce dernier.

L'article 72 stipule que, dans les cas où le Directeur a signifié une ordonnance de saisie-arrêt enjoignant à une personne de payer au Tribunal la totalité ou une fraction de la somme qu'elle doit ou qu'elle est sur le point de devoir, ou de payer à l'employeur en question, une telle ordonnance doit être déposée auprès du Tribunal en attendant que la personne s'y conforme.

Section 75 provides that where an Order of the Director has not been complied with, the Director or any other person may apply to the Tribunal for a summons requiring a person named therein to appear before the Tribunal to show cause as to why the Order has not been complied with and why a further order should not be made.

During the fiscal year April 1, 1989 - March 31, 1990, the Tribunal held hearings on 25 days. In total, 54 matters were received.

A numerical summary of all matters dealt with by the Tribunal is attached as Table 2.

L'article 75 stipule que lorsqu'il n'a pas été obtempéré à une ordonnance qu'il a rendue, le Directeur ou toute autre personne intéressée peut demander au Tribunal de délivrer une assignation prescrivant à la personne qui y est nommément désignée de comparaître devant le Tribunal afin de faire valoir les motifs pour lesquels il n'a pas été obtempéré à l'ordonnance du Directeur ainsi que ceux pour lesquels il n'y a pas lieu de rendre une nouvelle ordonnance.

Au cours de l'année financière du 1er avril 1989 au 31 mars 1990, le Tribunal a tenu 25 jours d'audience durant lesquels il a entendu 54 causes.

Tableau 2 présente un sommaire numérique des affaires entendues par le Tribunal.

TABLE 1 / TABLEAU 1

INDUSTRIAL RELATIONS BOARD / COMMISSION DES RELATIONS INDUSTRIELLES
APPLICATIONS, COMPLAINTS, REFERRALS / DEMANDES, PLAINTES, RENVOIS

APRIL 1, 1989 - MARCH 31, 1990 / 1er AVRIL, 1989 - 31 MARS, 1990

	PENDING FROM PREVIOUS YEARS / CAUSES PENDANTES DE L'ANNEE PRECEDENTE	DURING FISCAL YEAR / AU COURS DE L'ANNEE FINANCIERE	GRANTED ADMISES	DISMISSED REJETEES	WITHDRAWN RETIREES	DECLINED JURISDICTION / COMPETENCE DECLINEE	PENDING AT END OF FISCAL YEAR / CAUSES PENDANTES A LA FIN DE L'ANNEE FINANCIERE
CONSTRUCTION / CONSTRUCTION							
CERTIFICATION / ACCREDITATION	3	10	6	3	4		
TERMINATION OF BARGAINING RIGHTS / RESILIATION DES DROITS DE NEGOTIATION		10	4				6
SUCCESSOR RIGHTS - TRADE UNION / DROITS DU SUCCESEUR (SYNDICAT)		1	1				
SUCCESSOR RIGHTS - SALE OF BUSINESS / DROITS DU SUCCESEUR (VENTE D'ENTREPRISE)		1			1		
COMPLAINT OF UNFAIR PRACTICE / PLAINTE POUR PRATIQUE INJUSTE		2	1	1			
JURISDICTIONAL DISPUTES / CONFLITS DE COMPETENCE		1	1				
SUB-TOTAL / TOTAL PARTIEL	3	25	13	4	5		6

	PENDING FROM PREVIOUS YEARS / CAUSES PENDANTES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	DURING FISCAL YEAR / AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE	GRANTED ADMISES	DISMISSED REJETÉES	WITHDRAWN RETIÉES	DECLINED JURISDICTION / COMPÉTENCE DÉCLINÉE	PENDING AT END OF FISCAL YEAR / CAUSES PENDANTES À LA FIN DE L'ANNÉE FINANCIÈRE
GENERAL / GÉNÉRAL							
CERTIFICATION / ACCREDITATION	7	28	24	3	1		7
TERMINATION OF BARGAINING RIGHTS/ RÉSILIATION DES DROITS DE NÉGOTIATION	1	2	2				1
SUCCESSOR RIGHTS - TRADE UNION / DROITS DU SUCCESEUR (SYNDICAT)		3	3				
SUCCESSOR RIGHTS - SALE OF A BUSINESS / DROITS DU SUCSEUR (VENTE D'ENTREPRISE)	1	1	1	1			
CONSENT TO INSTITUTE A PROSECUTION / AUTORISATION D'ENGAGER DES POURSUITES							
MISCELLANEOUS APPLICATIONS / DEMANDES DIVERSES	4	10	5	2	2		5
COMPLAINTS OF UNFAIR PRACTICE / PLAINTÉ POUR PRATIQUE INJUSTE		5		1	2		2
REFERRAL UNDER SECTION 107 / RENOVOIE EN VERTU DE 107		3			1		2
LEGALITY OF A LOCKOUT / BIEN-FONDÉ D'UN LOCK-OUT							
JURISDICTIONAL DISPUTE / CONFLITS DE COMPÉTENCE							
SUB-TOTAL / TOTAL PARTIEL	13	52	35	7	6		17
GRAND TOTAL / GRAND TOTAL	16	77	48	11	11		23

TABLE 2/TABLEAU 2

MATTERS DEALT WITH BY THE EMPLOYMENT STANDARDS TRIBUNAL
(by section of the Employment Standards Act)
AFFAIRES SUR LESQUELLES A STATUÉE LE TRIBUNAL DES NORMES D'EMPLOI
(par article de la Loi sur les normes d'emploi)

	Section/Article *8	Section/Article *67	Section/Article *72	Section/Article *75
Granted/Accordée				1
Dismissed/Rejetées				
Withdrawn/Retirées	1	2	3	
Declined Jurisdiction/ Compétence déclinée				
Pending/En instance		16	4	
Order/Notice of Director Affirmed/ Ordonnances/Avis du directeur confirmés		29 56**		
Order of Director Affirmed - Settlement Prior to Hearing/ Ordonnance du directeur confirmé - réglée avant l'audience		4		
Order/Notice of Director Vacated/ Ordonnance/avis du directeur infirmé		1 7**		
Notice of Director Varied/ Avis du directeur contesté		1		
Compliance with Attaching Order/ Respect d'ordonnances de saisie-arrêt				
Non-Compliance with Attaching Order/ Non respect d' ordonnances de saisie-arrêt				1**
Attaching Orders Filed/ Ordonnances de saisie-arrêt déposées			35 6**	

* explanatory note on page 71/note d'explication à la page 71

** last fiscal report/dernier rapport financier

NOTE:

Section 8 provides for exemption from provisions of the Act.

Section 67 allows for the request to refer an Order of the Director to the Tribunal.

Section 72 provides that where the Director has served an Attaching Order requiring a person to pay to the Tribunal part or all of the sum of money owing, likely to be owed or about to be paid by him to the employer involved, such Order is filed with the Tribunal to await compliance.

Section 75 provides that where the Director has served an Order and such Order has not been complied with, the Director, or any other interested person, may apply to the Tribunal for a summons requiring the person named therein to appear before the Tribunal to show cause why the Order has not been complied with.

NOTA:

L'article 8 prévoit l'exemption de l'application des dispositions de la Loi.

L'article 67 permet la présentation de demandes pour que le tribunal soit saisi d'une ordonnance du directeur.

L'article 72 stipule que, dans les cas où le directeur a signifié une ordonnance de saisie-arret enjoignant à une personne de payer au tribunal la totalité ou une fraction de la somme qu'elle doit ou qu'elle est sur le point de devoir ou de payer à l'employeur en question, une telle ordonnance doit être déposée auprès du tribunal en attendant que la personne s'y conforme.

L'article 75 stipule que, dans le cas où le directeur a signifié une ordonnance et que cette ordonnance n'a pas été obtempéré, le directeur ou toute autre personne intéressée peut demander au Tribunal de délivrer une assignation prescrivant à la personne qui y est nommément désignée de comparaître devant le Tribunal afin de faire valoir les motifs pour lesquels il n'a pas été obtempéré à l'ordonnance du directeur.

**New Brunswick
Human Rights
Commission**

**Commission des
droits de la personne
du Nouveau-Brunswick**

**Annual
Report**

**Rapport
annuel**

**1989-
1990**

**HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE**

**PROFESSOR CONSTANTINE PASSARIS
CHAIRMAN/PRÉSIDENT**



NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION

CONSTANTINE PASSARIS CHAIRMAN

I take pleasure in reporting on the initiatives, activities and achievements of the New Brunswick Human Rights Commission during my first year in office. Having assumed my duties as the Commission's new Chairman on April 1, 1989 I immediately set about to provide capable leadership and develop policies and programs that are appropriate for our times and our Province. A cornerstone of the Commission's objective is to articulate an enlightened and proactive vision for human rights in New Brunswick. Deeply cognizant of the solemn responsibilities associated with the Commission's mandate and the dynamics of the evolving social, economic and cultural parameters, we have begun to chart a course and initiate a long term strategy for human rights that is appropriate for the decade of the 1990's.

During the year under review, four distinguished New Brunswickers, Mr. John Calder of Clifton Royal, Mme Georgette Ferlatte of Campbellton, Mrs. Claudia Simon of Big Cove, and Dr. Francis Weil of Moncton served as Lieutenant-Governor in Council appointed Commissioners. These four individuals have served with exemplary dedication and commitment and have brought to bear a wealth of personal experience and expertise in the course of the Commission's deliberations. Our collective efforts and constructive team work have resulted in significant strides being taken in advancing an ambitious human rights agenda.

The New Brunswick Human Rights Commission has a legislative mandate to protect and to promote human rights in the Province of New Brunswick. It carries out its duties and responsibilities in an independent and impartial manner and operates at arm's length from the provincial government.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

CONSTANTIN PASSARIS PRÉSIDENT

Je suis heureux de soumettre un compte rendu des projets, des activités et des réalisations de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick au cours de la première année de mon mandat. Ayant assumé mes fonctions de président de la Commission le 1^{er} avril 1989, je me suis efforcé immédiatement de fournir un leadership compétent et d'élaborer des programmes et des politiques qui conviennent à notre époque et à notre province. La pierre angulaire de l'objectif de la Commission est d'exprimer clairement une vision éclairée et pro-active des droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Reconnaisant les responsabilités solennelles liées au mandat de la Commission et les dynamiques des paramètres culturels, sociaux et économiques, nous avons commencé à établir une orientation et à mettre en oeuvre une stratégie à long terme portant sur les droits de la personne qui est appropriée à la prochaine décennie.

Pendant l'année faisant l'objet de ce rapport, quatre Néo-Brunswickois distingués, M. John Calder de Clifton Royal, M^{me} Georgette Ferlatte de Campbellton, M^{me} Claudia Simon de Big Cove et le D^r Francis Weil de Moncton, ont agi à titre de commissaires nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Ces personnes ont fait preuve d'un dévouement et d'un engagement exemplaires et ont contribué aux délibérations de la Commission par la richesse de leur expérience et expertise personnelles. Nos efforts collectifs et le travail d'équipe constructif ont permis de réaliser des progrès considérables vers l'établissement d'un ambitieux programme des droits de la personne.

Le mandat conféré par la loi à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est de protéger et de promouvoir les droits de la personne au Nouveau-Brunswick. La Commission exerce ses fonctions et ses responsabilités de façon indépendante et impartiale et de façon autonome du gouvernement provincial.

Over the course of the year, the Chairman initiated a program of broad consultations with individuals, volunteer groups, community organizations, provincial advisory bodies, academic institutions and research centres that have an interest in human rights. The Commission adopted an ambitious agenda for the protection and promotion of human rights in a number of key areas including complaint investigation and conciliation, public education and administrative efficiency and effectiveness. Several administrative changes were introduced in order to enhance the deliberations of the Commission's monthly meetings and still other changes were aimed at improving the quality of service to the general public.

The Commission has spearheaded a proactive vision of human rights. We are determined in the course of the last decade of the twentieth century to provide innovative and creative solutions to outstanding human rights issues and to focus attention on new human rights issues that will become increasingly more challenging on the eve of the twenty first century.

Public education and enhanced community awareness of human rights issues have been identified as priority initiatives for the Commission in the 1990's. In this regard, the Chairman was engaged in a busy public speaking program throughout the year. He addressed numerous conferences, seminars, and other public functions in New Brunswick, as well as accepting invitations for speaking engagements at national conferences across Canada.

This has been an active year for the Commission's full time staff who have the onerous responsibility for the day to day operation of the Commission. The men and women on staff have carried out their duties with a deep sense of commitment and dedication to the Commission's mandate.

Au cours de l'année, le président a mis sur pied un vaste programme de consultation de particuliers, de groupes de bénévoles, d'organismes communautaires, de groupes consultatifs provinciaux, d'établissements d'enseignement et de centres de recherche qui s'intéressent aux droits de la personne. La Commission a adopté un ambitieux programme de protection et de promotion des droits de la personne dans un certain nombre de secteurs clés, y compris ceux des enquêtes sur les plaintes, de la conciliation, de l'éducation du public et de l'efficacité administrative. Bon nombre de changements administratifs ont été effectués afin d'améliorer les délibérations lors des réunions mensuelles de la Commission. D'autres changements apportés visaient à améliorer la qualité du service au public.

La Commission a formulé une vision proactive des droits de la personne. Pendant la dernière décennie du vingtième siècle, nous sommes déterminés à fournir des solutions innovatrices et créatrices aux importantes questions sur les droits de la personne et à centrer nos efforts sur les nouveaux aspects des droits de la personne qui comporteront d'autres défis à l'aube du 21^e siècle.

Les projets prioritaires de la Commission dans les années 90 sont l'éducation du public et une plus grande sensibilisation communautaire aux droits de la personne. À cet effet, le président a eu un horaire très chargé pendant l'année. Il a prononcé des allocutions lors de conférences, colloques et autres fonctions publiques au Nouveau-Brunswick et il a accepté des invitations à prendre la parole lors de conférences nationales au Canada.

L'année a été très active pour le personnel à temps plein qui assure le fonctionnement quotidien de la Commission. Conscients du mandat de la Commission, les hommes et les femmes membres du personnel ont assumé leurs fonctions avec un sens profond de dévouement et d'engagement.

HUMAN RIGHTS COMMISSION

The New Brunswick Human Rights Commission is charged with the responsibility of enforcing the *Human Rights Act* and promoting the principles of equality as outlined in this legislation. Jurisdiction extends to employment, accommodation, services and facilities available to the public, membership in business, trade or professional associations, leasing and sale of premises as well as advertising and public notices. Discrimination is prohibited on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status or sex.

The Commission is comprised of the Chairman, Professor Constantine Passaris, and four Commission members.

COMPLIANCE BRANCH

Janet E. Cullinan, Director

Pursuant to Section 18(1) of the *New Brunswick Human Rights Act*, the Compliance Branch is charged with the responsibility of investigating all complaints of discrimination, both formal and informal, filed under the Act and endeavours to effect a settlement of these complaints to the satisfaction of all parties involved.

Activities

Dispute Settlement

During the period under review, the Compliance Branch investigated 100 formal complaints of discrimination. Again this year, as in the past, the largest number of complaints of discrimination filed have been in the area of employment (65), with twelve of those being on the basis of physical disability and the next highest, (11), on the basis of sex.

The variable under which the largest number of complaints were received during this period was on the basis of race, with 26 formal complaints. The majority of these have been in the denial of provision of services on the basis of race (12), with the second highest area being employment (9).

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a la responsabilité d'appliquer la *Loi sur les droits de la personne* et de promouvoir les principes d'égalité décrits dans cette loi. Le champ d'activité de la Commission s'étend à l'emploi, à l'hébergement, aux services et aux installations accessibles au public, à l'adhésion à des associations professionnelles, commerciales ou d'affaires, à la vente et location à bail de locaux ainsi qu'à la publicité et à des avis publics. La discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le lieu d'origine, l'ascendance, l'origine nationale, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial et le sexe est interdite.

La Commission se compose d'un président, le professeur Constantin Passaris, et de quatre commissaires.

DIRECTION DU RESPECT DES DROITS

Janet E. Cullinan, directrice

Conformément au paragraphe 18(1) de la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*, la Direction du respect des droits doit examiner toute plainte officielle et non officielle présentée en vertu de la loi et tenter d'arriver à un règlement de ces plaintes à la satisfaction de toutes les parties en cause.

Activités

Règlement de différends

Au cours de la période visée, la Direction du respect des droits a fait enquête sur 100 plaintes officielles. Cette année, comme par le passé, le plus grand nombre de plaintes déposées touchaient le secteur de l'emploi (65), douze plaintes étant fondées sur un handicap physique et onze (11) sur le sexe.

La race était le motif le plus souvent cité pour les plaintes enregistrées au cours de cette période, soit 26 plaintes officielles. Celles-ci concernaient principalement le refus de services en raison de la race (12) suivi du secteur de l'emploi (9).

During this same period the officers investigated approximately the same number of informal complaints. Informal complaints are complaints that fall within the mandate of the *Human Rights Act*, but for one reason or another a formal complaint has not been filed. Usually, it is at the request of the complainant because they do not wish to file a formal complaint, or because of time considerations if a problem can be settled quickly. Sometimes formal complaints begin as informal complaints and then become formal once it is recognized a problem cannot be solved through an informal approach.

Appendix "A" provides a flow chart explanation of the steps a formal complaint follows from the point of filing to, if necessary, a Board of Inquiry.

See Appendix "B" for a more detailed breakdown of formal complaints by category and variable. Appendix "C" provides information on the disposition of all formal complaints.

Board of Inquiry

When all efforts by the Commission to effect a settlement of a complaint through investigation and conciliation fail, the Commission requests that the Minister of Labour (Minister Responsible for Human Rights) appoint a Board of Inquiry pursuant to Section 20(1) of the *Human Rights Act*.

During the year under review no Boards of Inquiry were appointed. However, during the year 1988-89, one Board of Inquiry was appointed - *David Attis v Board of School Trustees, District No. 15*. Due to a request by both the Board of School Trustees and the New Brunswick Teachers' Federation, an Order was obtained from the Court of Queen's Bench to quash the appointment. This was appealed to the New Brunswick Court of Appeal in June 1989.

It was the decision of the Court of Appeal to allow the appeals. The Order (Queen's Bench) purporting to quash the Order of the Minister of Labour was set aside, thereby permitting the Board of Inquiry to proceed.

Au cours de cette même période, les agents ont fait enquête sensiblement sur le même nombre de plaintes non officielles. Les plaintes non officielles sont des plaintes qui relèvent de la *Loi sur les droits de la personne*, mais qui pour une raison quelconque n'ont pas été formulées et déposées officiellement. Règle générale, le plaignant ne souhaite pas déposer une plainte officielle; il se peut qu'en raison du délai, un problème ait été réglé rapidement. Il arrive parfois que des plaintes non officielles deviennent des plaintes officielles lorsqu'il est reconnu qu'un problème ne peut pas être réglé par une approche informelle.

L'annexe "A" présente une explication des étapes que suit une plainte officielle depuis son dépôt jusqu'à la Commission d'enquête, s'il y a lieu.

L'annexe "B" donne une ventilation des plaintes officielles par catégorie et par motif. L'annexe "C" fournit des renseignements sur l'état de toutes les plaintes officielles.

Commission d'enquête

Lorsque tous les efforts qu'elle a déployés en vue de régler une plainte par une enquête et la conciliation ont échoué, la Commission demande au ministre du Travail (ministre responsable des droits de la personne) de nommer une Commission d'enquête conformément au paragraphe 20(1) de la *Loi sur les droits de la personne*.

Au cours de l'année visée par le présent rapport annuel, aucune commission d'enquête n'a été nommée. Au cours de l'année 1988-1989, une commission d'enquête a toutefois été nommée - *David Attis c. Conseil scolaire n° 15*. À la suite d'une demande du Conseil scolaire et de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick, la Cour du banc de la Reine a rendu une ordonnance annulant la nomination. L'ordonnance a fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick en juin 1989.

La Cour d'appel a rendu une décision autorisant les appels. L'ordonnance (Cour du banc de la Reine) visant à annuler l'ordonnance du ministre du Travail a été rejetée, autorisant ainsi la Commission d'enquête à poursuivre ses activités.

The Court of Appeal went on to state that public education in New Brunswick is within the purview of subsection 5(1) of the *Human Rights Act*, that David Attis does have status as a complainant, and that the written submission which he filed with the Commission is a complaint under the Act.

One of the parties named to the complaint after the appointment of the Board of Inquiry, Malcolm Ross, sought leave to appeal the decision of the Court of Appeal in the Supreme Court of Canada. However, the Supreme Court refused the leave to appeal.

The Board of Inquiry again scheduled hearings to commence in January 1990. However, in December 1989, Malcolm Ross obtained an Order granting a further stay of proceedings until the Court of Queen's Bench could hear a judicial review in which he alleged bias on the part of various officials.

The application was heard by Mr. Justice Landry in January. In a decision dated February 22, 1990, Mr. Justice Landry dismissed the application and revoked the order staying the proceedings of the Board of Inquiry. Mr. Justice Landry found there was no reasonable apprehension of bias on the appointment of the Board. Mr. Ross is appealing Mr. Justice Landry's decision to the New Brunswick Court of Appeal. As a result the Board of Inquiry has again been put on hold.

EDUCATION AND DEVELOPMENT BRANCH

Karen O. Taylor, Director

This branch has the responsibility of carrying out the mandate for human rights education, as specified in the *Human Rights Act*. This is achieved through a variety of approaches, designed to promote an understanding of, acceptance of, and compliance with the Act; and to develop and conduct educational programmes designed to eliminate discriminatory practices related to race, colour, religion, place of origin, national origin, ancestry, age, physical disability, mental disability, marital status or sex.

La Cour d'appel a statué que l'éducation publique au Nouveau-Brunswick est visée par le paragraphe 5(1) de la *Loi sur les droits de la personne*; que David Attis a le statut de plaignant et que la demande écrite qu'il a déposée auprès de la Commission est une plainte en vertu de la loi.

Une des parties nommées pour le plaignant après la nomination de la Commission d'enquête, Malcolm Ross, a demandé l'autorisation d'interjeter appel de la décision de la Cour d'appel devant la Cour suprême du Canada. La Cour suprême du Canada a toutefois refusé l'autorisation d'interjeter appel.

La Commission d'enquête a de nouveau fixé la date des audiences à janvier 1990. En décembre 1989, Malcolm Ross a cependant obtenu une ordonnance de suspension de l'instance jusqu'à ce que la Cour du banc de la Reine puisse entendre une révision dans laquelle M. Ross prétendait que divers représentants avaient des préjugés à son égard.

La demande a été entendue par le juge Landry en janvier. Dans sa décision datée du 22 février 1990, le juge Landry a rejeté la demande et annulé l'ordonnance de suspension de l'instance de la Commission d'enquête. Selon le juge Landry, il n'y a aucune preuve raisonnable de préjugé dans la nomination des membres de la Commission. M. Ross a interjeté appel de la décision du juge Landry devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick. Les travaux de la Commission d'enquête ont donc été suspendus à nouveau.

DIRECTION DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT

Karen O. Taylor, directrice

Cette direction est chargée de l'éducation en matière des droits de la personne, mandat précisé dans la *Loi sur les droits de la personne*. Les objectifs de la direction sont réalisés par diverses approches conçues pour promouvoir la compréhension, l'acceptation et le respect de la loi et pour élaborer et diriger les programmes éducatifs visant à éliminer toutes pratiques discriminatoires fondées sur la race, la couleur, la religion, le lieu d'origine, l'ascendance, l'origine nationale, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial et le sexe.

Education Programmes

The Branch activities included a number of initiatives aimed at increasing awareness of rights and responsibilities, the role of the Commission and expanding community development with respect to human rights promotion.

Two provincial conferences were co-sponsored during 1989-90:

Human Rights and Aging

This one-day community conference was co-sponsored by the Chair on Gerontology, St. Thomas University, the Atlantic Human Rights Centre and the Education and Development Branch, Human Rights Commission. Topics presented were: Work and Retirement; Legal Protection of the Elderly in Relation to Economic and Physical Abuse; Implications of a Single Entry System in New Brunswick and Long-Term Care.

Together We Care Conference

This three-day multicultural, human rights education conference was jointly sponsored by the New Brunswick Department of Education, the New Brunswick Teachers' Association and the Human Rights Commission. The conference goals were to develop an understanding of cultural, legal and social issues, to expand related teaching strategies and to provide a forum for exchange of information between educators and the community. The Chairman delivered a keynote address "Human Rights Education in New Brunswick" and Commission representatives presented workshops.

Workshops

The Commission maintained an active stance in promoting human rights and responsibilities by presenting 124 workshops and seminars to a wide variety of user groups, in both the private and public sectors, during the period under review.

Programmes d'éducation

Les activités de la direction comprennent un certain nombre de projets qui ont pour but d'accroître la sensibilisation aux droits, aux responsabilités et au rôle de la Commission et du développement communautaire accru en ce qui a trait à la promotion des droits de la personne.

Deux conférences provinciales ont été coparrainées pendant l'année 1989-1990:

Les droits de la personne et le vieillissement

Cette conférence d'une journée était coparrainée par la Chaire de gérontologie de l'Université St. Thomas, le Centre des droits de la personne de l'Atlantique et la Direction de l'éducation et du développement de la Commission des droits de la personne. Les sujets abordés comprenaient le travail et la retraite; la protection juridique des personnes âgées relativement aux abus physiques et économiques; les effets d'un système d'entrée unique au Nouveau-Brunswick et les soins de longue durée.

Conférence Together We Care

Cette conférence de trois jours sur l'éducation en faveur des droits de la personne était parrainée conjointement par le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick, la New Brunswick Teacher's Association et la Commission des droits de la personne. Le but de cette conférence était de faire mieux comprendre les questions culturelles, juridiques et sociales, d'accroître les stratégies liées à l'enseignement et de fournir un forum d'échanges d'information entre les éducateurs et la communauté. Le président a prononcé une allocution intitulée "Human Rights Education in New Brunswick" et les représentants de la Commission ont dirigé les ateliers.

Ateliers

La Commission a continué de participer activement à la promotion des responsabilités et des droits de la personne en organisant 124 ateliers et colloques à l'intention de différents groupes d'utilisateurs, tant du secteur public que du secteur privé pendant la période faisant l'objet du présent rapport.

The following represent a sample of the diverse nature of workshops: "The Right of the Elderly to Live at Risk?" (Health and Community Services); "Human Rights in the Health Care Setting (N.B. Schools of Nursing); "*Human Rights Act* and the Powers of Investigation" (Continuing Legal Education, Law Society of New Brunswick); "*Human Rights Act* and Disability Issues" (Ileitis and Colitis Association); "Human Rights in Education" (Global Education, U.N.B.; Atlantic Human Rights Centre Consultations; Education Faculty, St. Thomas University); "Youth and Human Rights" (Fredericton High School) "Provincial Human Rights Perspectives for the 1990's" (Keynote address delivered by the Chairman for conference: A Decade of Multiculturalism in Prospective, organized by the N. B. Multicultural Council) "Strategies for Human Rights Education" (Multicultural Association of Fredericton-Race Relations: Challenges and Opportunities conference).

Two workshops regarding Sexual Harassment in Employment were co-presented by the Commission and the Women's Directorate, to all Directors of Administration and Human Resources, Province of New Brunswick. Many employers have indicated significant interest in finding ways to address and remedy the issue of sexual harassment. A number of workshops were held and assistance given in formulating harassment policies.

A Commission representative served as a panel member for a nationwide videotaped programme "AIDS in the Workplace", aired on the community cable network. Discussion focused on medical aspects of AIDS, human resource management and legal rights.

Summer Course on Human Rights, University of Prince Edward Island

Commission staff presented lectures to the tenth annual summer course on human rights, sponsored by the Canadian Human Rights Foundation and attended by participants from several countries.

Voici un échantillon des divers ateliers : "Le droit des personnes âgées à vivre à risque?" (Santé et Services communautaires); "Les droits de la personne dans l'établissement des soins de santé" (Écoles d'enseignement infirmier du Nouveau-Brunswick); "La *Loi sur les droits de la personne* et les pouvoirs d'enquête" (Éducation juridique permanente, Barreau du Nouveau-Brunswick); "La *Loi sur les droits de la personne* et la question des handicaps" (Association de l'iléite et de la colite); "Droits de la personne en éducation" (Global Education, UNB; consultations du Centre des droits de la personne de l'Atlantique; Faculté d'éducation de l'Université St. Thomas); "La jeunesse et les droits de la personne" (Fredericton High School); "Perspectives provinciales sur les droits de la personne pour les années 1990" (Allocution prononcée par le président de la conférence: Une décennie de multiculturalisme en perspective, organisée par le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick); "Stratégies pour l'éducation en faveur des droits de la personne" (Association multiculturelle de Fredericton - conférence sur les relations raciales : défis et possibilités).

La Commission et la Direction générale de la condition féminine ont présenté conjointement deux ateliers sur le harcèlement sexuel. Ces ateliers étaient destinés à tous les directeurs et directrices de l'administration et des ressources humaines du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Bon nombre d'employeurs se sont montrés très intéressés à trouver des moyens d'aborder le problème du harcèlement sexuel et d'y remédier. Un certain nombre d'ateliers ont eu lieu et une aide a été offerte pour la formulation des politiques sur le harcèlement sexuel.

Un représentant de la Commission a agi comme membre d'un groupe de travail pour un programme national enregistré sur vidéo "Le SIDA en milieu de travail" qui a été diffusé sur le réseau du câble communautaire. La discussion a porté sur l'aspect médical du SIDA, les droits juridiques et la gestion des ressources humaines.

Cours d'été sur les droits de la personne à l'université de l'Île-du-Prince-Édouard

Le personnel de la Commission a prononcé des exposés dans le cadre du dixième cours annuel d'été sur les droits de la personne parrainé par la Fondation canadienne des droits de la personne auquel participait des intervenants de divers pays.

National Access Awareness Week

Joanne McLeod, Legal Counsel, served as the Honorary Co-chairperson of National Access Awareness Week in New Brunswick and, as such, was involved in a number of activities designed to remove barriers and recognize capabilities of disabled persons.

The Commission also participated in Action Plan Forum activities organized by the Premier's Council on the Status on Disabled Persons.

Fourth Canadian Congress on Rehabilitation

The keynote address "Economic and Social Barriers to Work" was presented by a Commission representative during this annual congress, which had as its central theme "Workers and Workplaces".

Canadian Commission For UNESCO

During the period under review, a Commission representative took part in a consultation regarding Human Rights and Peace, at the invitation of the Secretary-General for the Canadian Commission for UNESCO.

Parliamentary Standing Committee on Human Rights And the Status of Disabled Persons

A Commission representative appeared before the Committee underscoring the importance of promoting the rights and the need for guidelines in relation to reasonable accommodation for disabled persons.

"Rights Now" Radio Series

The Commission produced two half-hour programmes for the "Rights Now" series broadcast by CHSR-FM. The first programme dealt with the definition of rights and various human rights documents, particularly the *International Bill of Rights and the Canadian Charter of Rights and Freedoms*. The second programme focused on the provisions of the *New Brunswick Human Rights Code* and the activities of the New Brunswick Human Rights Commission.

Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées

Joanne McLeod, conseillère juridique, a agi comme coprésidente honoraire de la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées au Nouveau-Brunswick, et à ce titre, a participé à un certain nombre d'activités visant à éliminer les obstacles et reconnaître les capacités des personnes handicapées.

La Commission a également participé aux activités du forum sur le Plan d'action organisé par le Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

Quatrième congrès canadien sur la réadaptation

Un représentant de la Commission a présenté une allocution intitulée "Barrières sociales et économiques en milieu de travail" lors de ce congrès annuel qui avait pour thème "Les travailleurs et les milieux de travail".

Commission canadienne de l'UNESCO

Au cours de la période faisant l'objet de ce rapport, un représentant de la Commission a participé à une consultation concernant les droits de la personne et la paix à l'invitation du secrétaire général de la Commission canadienne de l'UNESCO.

Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

Le comité a entendu un représentant de la Commission des droits de la personne qui a souligné l'importance de promouvoir les droits et de faire ressortir la nécessité de lignes directrices concernant les logements raisonnables pour les personnes handicapées.

Séries radiophoniques "Rights Now"

La Commission a produit deux programmes d'une demi-heure pour la série "Rights Now" diffusée par CHSR-FM. Le premier programme abordait la définition des droits et divers documents sur les droits de la personne, principalement le *Code international des droits* et la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le deuxième programme portait sur les dispositions du *Code des droits de la personne du Nouveau-Brunswick* et les activités de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Human Rights Day - December 10th

Commission representatives took part in a number of activities throughout New Brunswick to commemorate Human Rights Day. This included a proclamation signing ceremony by the Mayor of Woodstock, organized by representatives of Amnesty International, recognizing the significance of this day.

A copy of the Proclamation on the Occasion of the 40th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights, signed during the course of the 5th Federal-Provincial-Territorial Conference of Ministers Responsible for Human Rights, was distributed to all schools in New Brunswick.

Human Rights Award

The Human Rights Award was established by the Human Rights Commission in 1988, to commemorate the fortieth anniversary of the signing of the Universal Declaration of Human Rights. This award is given to an individual or group who has demonstrated an awareness of and made a contribution to the principles of human rights as set forth in the United Nations Declaration of Human Rights.

The second annual Human Rights award was presented to Dr. Abdul Q. Lodhi by Lieutenant Governor Gilbert Finn at a reception to mark Human Rights Day, December 10th. Dr. Lodhi is a St. Thomas University professor and Director of the Atlantic Human Rights Center. Through his dedicated research and academic work, Dr. Lodhi has helped to promote human rights awareness and education in New Brunswick. The Award is on permanent display in the lobby of the Centennial Building in Fredericton.

Information Materials

During the period under review, the Branch produced two additional brochures: (1) *Sexual Harassment in Employment* and (2) *Employment Application Forms and Pre-Employment Inquiries: A Guide for Employers and Employees*.

"*Human Rights: A Guide to Audio Visual Resources*" was prepared for use as a resource for those persons wishing to discuss a variety of human rights issues. This guide lists, with descriptions, 286 videos or films related to Age; AIDS; Children/Youth; Culture;

Journée des droits de la personne - le 10 décembre

Les représentants de la Commission ont participé à un certain nombre d'activités au Nouveau-Brunswick afin de reconnaître la Journée des droits de la personne. Ces activités comprennent une cérémonie de signature d'une proclamation par le maire de Woodstock, organisée par les représentants d'Amnistie internationale afin de souligner l'importance de cette journée.

Une copie de la proclamation à l'occasion du 40^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, signée pendant la 5^e Conférence fédérale - provinciale - territoriale des ministres responsables des droits de la personne a également été distribuée dans toutes les écoles du Nouveau-Brunswick.

Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne a été créé par la Commission des droits de la personne en 1988 afin de souligner le quarantième anniversaire de la signature de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ce prix est accordé à un particulier ou à un groupe qui a démontré une sensibilisation et apporté une contribution au principe des droits de la personne établi par la Déclaration des Nations Unies sur les droits de l'homme.

Le deuxième prix annuel des droits de la personne a été décerné au Dr. Abdul Q. Lodhi par le lieutenant-gouverneur, M. Gilbert Finn, lors d'une réception tenue à l'occasion de la Journée des droits de la personne le 10 décembre. Le Dr. Lodhi est professeur à l'Université St. Thomas et directeur du Centre des droits de la personne de l'Atlantique. Grâce à ses travaux scolaires et de recherche, le Dr. Lodhi a aidé à promouvoir la sensibilisation aux droits de la personne et à l'éducation au Nouveau-Brunswick. Le prix est exposé en permanence dans l'entrée principale de l'Édifice du Centenaire à Fredericton.

Matériel d'information

Au cours de la période visée par le présent rapport, la direction a préparé deux brochures : (1) *Le harcèlement sexuel en milieu de travail* et (2) *Les formulaires de demande d'emploi et de pré-emploi : Un guide pour les employeurs et les employés*.

"*Les droits de la personne : Un guide de ressources audiovisuelles*" a été préparé à titre de ressource pour les personnes qui souhaitent discuter d'une gamme de questions sur les droits de la personne. Ce guide décrit 286 vidéos ou films sur les sujets suivants:

Development; Disability; Employment; Employment Equity; Family Violence; Freedom; Foreign Countries; Human Rights; Immigration; Legal/Law; Native Peoples; Peace; Race/Racism; Religion; Sexual Harassment; Sexual Orientation; Stereotypes; Understanding Differences/Prejudice; United Nations/International Organizations; Women.

The Branch also maintains a small lending library, including audio visual materials.

Native Persons' Desk

This activity is designed to serve the Native population in New Brunswick through compliance, education and community development. During the period under review, eleven formal cases of racial discrimination in the areas of housing, employment and services were processed. In addition, the officer responsible for the Native Persons' Desk responded to a number of informal complaints and provided assistance on a good office basis.

Exemptions

Sections 3(5), 4(4), 5(2), and 6(3) of the *Human Rights Act* authorize the Commission to grant an exemption from specific variables of the Act. A *Bona Fide Qualification* is an exemption which may be granted by the Commission in relation to the occupancy of premises, property rights, publicity, or accommodations, services and facilities available to the public. Landlords, businesses, service providers can apply for this type of exemption. A *Bona Fide Occupational Qualification* is an exemption which may be granted by the Commission in relation to employment. Granting of an exemption is based on a genuine and reasonable basis, as determined by the Commission. Applications for exemptions must be submitted in writing to the Human Rights Commission. A Human Rights Officer investigates each request and presents a written report to the Commission, who considers the request. The applicant is then notified of the decision in writing. Exemptions are reviewed on a yearly basis.

âge; SIDA; enfant/jeunesse; culture; développement; handicap; emploi; égalité d'accès à l'emploi; violence familiale; liberté; pays étrangers; droits de la personne; immigration; juridique/droit; autochtones; paix; race/racisme; religion; harcèlement sexuel; orientation sexuelle; stéréotypes; compréhension des différences/préjugés; Nations Unies/Organisations internationales; femmes.

La direction possède également une petite bibliothèque de prêt, y compris du matériel audiovisuel.

Bureau des autochtones

Ce bureau dessert la population autochtone du Nouveau-Brunswick au moyen d'activités éducatives et de développement communautaire. Pendant la période à l'étude, onze cas officiels de discrimination raciale dans les domaines de l'habitation, de l'emploi et des services ont été traités. L'agent responsable du Bureau des autochtones a également répondu à un certain nombre de plaintes non officielles et a fourni une aide au besoin.

Exemptions

Les paragraphes 3(5), 4(4), 5(2) et 6(3) de la *Loi sur les droits de la personne* autorisent la Commission à accorder des exemptions à des dispositions particulières de la loi. Une demande d'*exclusion fondée* sur des qualifications réellement requises est une exemption qui peut être accordée par la Commission en ce qui a trait à l'occupation des locaux, aux droits à la propriété, à la publicité ou au logement, aux services et aux installations disponibles au public. Les propriétaires, gens d'affaires et fournisseurs de services peuvent présenter une demande pour ce type d'exemption. Une *exclusion fondée* sur la qualification réellement requise pour un emploi est une exemption qui peut être accordée par la Commission en ce qui a trait à l'emploi. Une exemption est accordée sur une base raisonnable, à la discrétion de la Commission. Les demandes d'exemption doivent être soumises par écrit à la Commission des droits de la personne. Un agent des droits de la personne étudie chaque demande et soumet un rapport écrit à la Commission qui évalue cette demande. Le requérant est alors avisé de la décision par écrit. Les exemptions sont évaluées chaque année.

Special Programmes

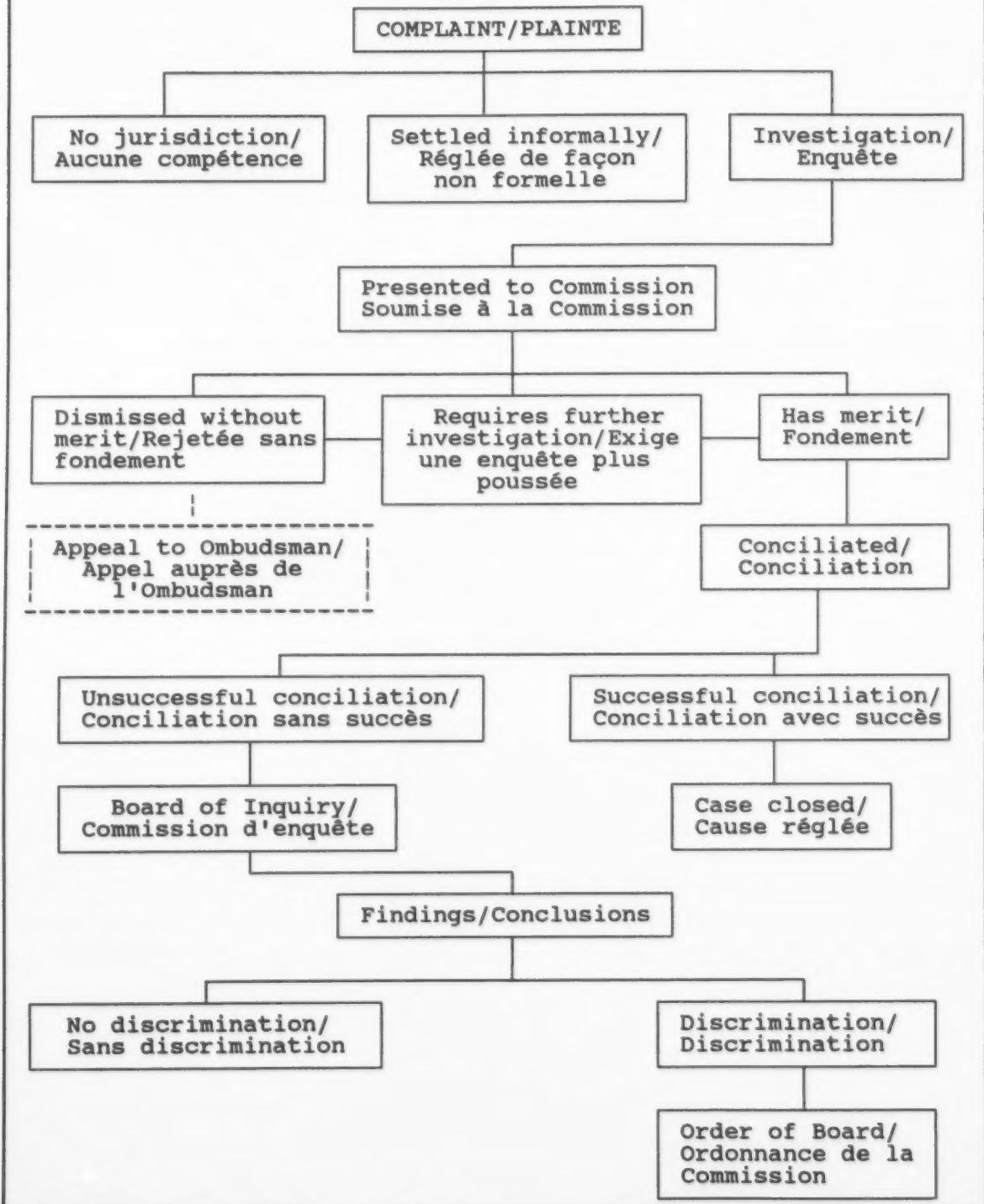
Sections 13(1) and (2) of the *Human Rights Act* provide that the Human Rights Commission may approve special programmes, which are designed to promote the welfare of any class of persons. These special programmes are usually targeted to enhance the welfare of designated groups such as: women, aboriginal persons, persons with disabilities, or members of visible minority groups. All requests for special programmes must be submitted in writing to the Commission. A Human Rights Officer will investigate the request and present a written report to the Commission, who makes the determination. All approved programmes are monitored on a yearly basis to ensure compliance with the Act.

Programmes spéciaux

Les paragraphes 13(1) et (2) de la *Loi sur les droits de la personne* autorisent la Commission des droits de la personne à approuver des programmes spéciaux en vue de favoriser le bien-être d'une catégorie de personnes. Ces programmes spéciaux sont habituellement destinés à améliorer le bien-être de groupes désignés tels que : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées ou les membres de minorités visibles. Toutes les demandes de programmes spéciaux doivent être soumises par écrit à la Commission. L'agent des droits de la personne étudie la demande et présente un rapport à la Commission qui prend une décision. Tous les programmes approuvés sont supervisés annuellement afin d'assurer leur conformité à la loi.

APPENDIX "A" / ANNEXE "A"

COMPLAINT PROCESS CHART/
GRAPHIQUE D'ACHEMINEMENT DES PLAINTES



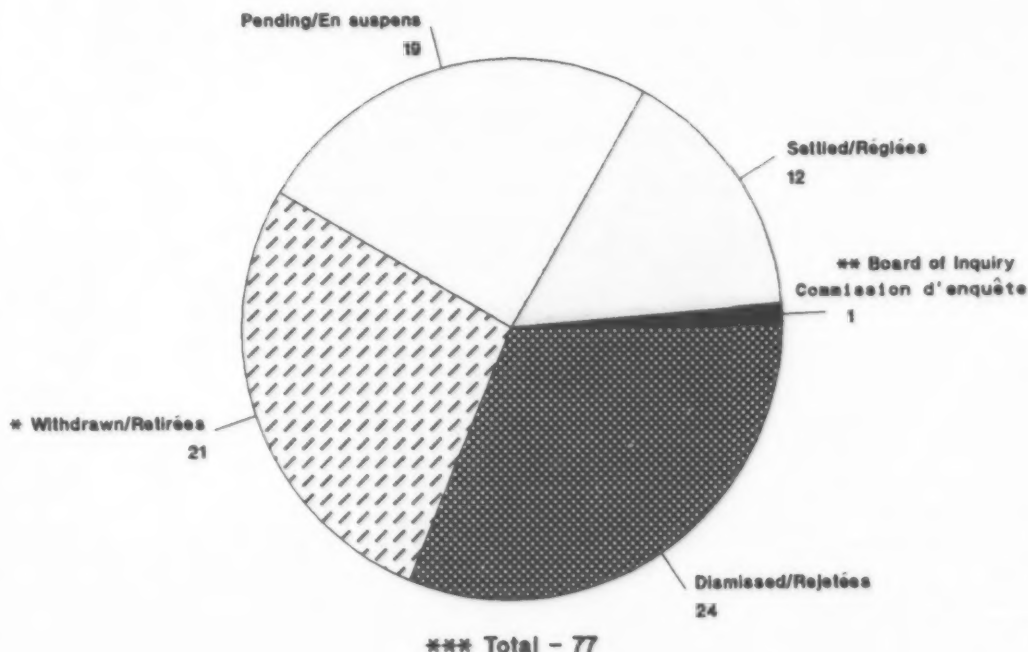
APPENDIX "B" / ANNEXE "B"

BREAKDOWN OF FORMAL HUMAN RIGHTS COMPLAINTS BY STATUTORY CATEGORY AND VARIABLE /
RÉPARTITION DU NOMBRE DES PLAINTES OFFICIELLES DES DROITS DE LA PERSONNE
PAR CATÉGORIE STATUTAIRE ET MOTIF

APRIL 1, 1989 - MARCH 31, 1990 / 1er AVRIL, 1989 - 31 MARS 1990

	EMPLOYMENT EMPLOI	HOUSING HABITATION	SERVICES SERVICES	PUBLICITY PUBLICITÉ	MEMBERSHIP ADHESION	TOTAL TOTAL
AGE / ÂGE	8	-	-	-	-	8
SEXUAL HARASSMENT / HARCELEMENT SEXUEL	8	-	-	-	-	8
SEX / SEXE	11	-	-	-	-	11
MARITAL STATUS / ÉTAT MATRIMONIAL	2	-	-	-	1	3
PHYSICAL DISABILITY / INCAPACITÉ PHYSIQUE	12	-	6	-	-	18
MENTAL DISABILITY / INCAPACITÉ MENTAL	1	-	-	-	-	1
RACE / RACE	9	3	12	1	1	26
RELIGION / CROYANCE	3	-	4	-	-	7
PLACE OF ORIGIN / LIEU D'ORIGINE	5	-	-	-	1	6
ANCESTRY / ASCENDANCE	3	-	1	1	1	6
COLOUR / COULEUR	1	2	-	-	1	4
REPRISAL / REPRÉSAILLES	2	-	-	-	-	2
TOTAL	65	5	23	2	5	100

APPENDIX "C" / ANNEXE "C" **DISPOSITION OF FORMAL COMPLAINTS / PLAINTES OFFICIELLES** **1989-1990 FISCAL YEAR / ANNÉE FINANCIÈRE 1989-1990**



*In the majority of these cases the complaints have been settled before the Commission has had an opportunity to determine whether or not the complaint has merit, - i.e. settled during the investigation stage. Therefore, they are withdrawn at the request of the complainant.

**No Boards were appointed during the year under review. However, one Board that was appointed during the previous fiscal year is still before the courts and has not had an opportunity to sit.

***The total number shown here will not agree with the total shown in the breakdown for formal complaints as some complaints are filed on more than one variable. These cases are investigated from the point of view of all variables included. That is, if someone files a complaint on both the basis of disability and sex, the case is investigated to determine whether or no there is discrimination on the basis of disability and/or sex.

*Dans la majorité des cas, les plaintes ont été réglées avant même que la Commission ne puisse déterminer si elles étaient fondées - par exemple, réglées pendant l'enquête. Elles ont donc été retirées à la demande du plaignant.

**Aucune commission n'a été nommée durant l'année visée par le rapport. Toutefois, une commission nommée au cours de l'année financière précédente est toujours devant les tribunaux et n'a pas pu siéger.

***Le nombre total ci-dessus ne correspond pas au nombre total qui figure dans la répartition des plaintes officielles puisque certaines plaintes sont déposées sous plus d'un motif. Ces cas font l'objet d'une enquête pour tous les motifs indiqués. Par exemple, si une personne dépose une plainte à la fois de discrimination basée sur un handicap et sur le sexe, la cause fait l'objet d'une enquête pour déterminer s'il y a discrimination fondée sur le handicap ou le sexe, ou les deux.